



Ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico: Fragilidades e potencialidades experienciadas pelos profissionais de saúde

Larissa Viana Almeida de Lieberenz

Ester Lopes Machado

Carla Aparecida de Carvalho

Fernanda Pereira Guimarães

Marilia Alves

RESUMO

Há uma relação íntima entre trabalho e subsistência e, por isso, desde os primórdios, os seres humanos desenvolvem atividades laborais a fim de prover recursos para sobreviverem (FARSEN *et al.*, 2018). Hoje, tais atividades são desenvolvidas no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e, conseqüentemente, são os locais onde as pessoas permanecem grande parte de suas vidas, repercutindo significativamente na saúde física, psíquica e social das mesmas (COSTA; SANTOS, 2021; FARSEN *et al.*, 2018).

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, Saudável, Saúde.

1 INTRODUÇÃO

Há uma relação íntima entre trabalho e subsistência e, por isso, desde os primórdios, os seres humanos desenvolvem atividades laborais a fim de prover recursos para sobreviverem (FARSEN *et al.*, 2018). Hoje, tais atividades são desenvolvidas no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e, conseqüentemente, são os locais onde as pessoas permanecem grande parte de suas vidas, repercutindo significativamente na saúde física, psíquica e social das mesmas (COSTA; SANTOS, 2021; FARSEN *et al.*, 2018).

Por ter influência na saúde das pessoas, a Organização Mundial de Saúde (OMS) incentiva a criação de ambientes de trabalho saudáveis, nos quais os trabalhadores e gestores buscam o desenvolvimento contínuo na promoção da segurança, proteção, saúde e bem-estar profissional, além de avanços sustentáveis no ambiente de trabalho (MARIYA *et al.*, 2019; STEVANIN *et al.*, 2018). Esse ambiente de trabalho saudável promove uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT).

Assim, a OMS cita que a qualidade de vida é a percepção do indivíduo quanto a sua existência, relacionando-se aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, que envolvem o seu bem-estar, além do seu relacionamento com outros indivíduos e com o meio em que está inserido (OMS, 1998). Comumente, a QVT está ligada às práticas laborais que envolvem a preservação e manutenção da saúde do



trabalhador, com o objetivo de garantir condições seguras e saudáveis de trabalho, levando ao bem-estar e satisfação profissional (DE LA CRUZ *et al.*, 2020; OSAKI; PUSTGLIONE, 2019).

Ao se tratar dos trabalhadores da saúde, é possível observar a difícil interface entre o ambiente de trabalho e a qualidade de vida. As exigências e sobrecarga dos serviços de saúde afetam físico e psicologicamente os profissionais, pois, além da rotina árdua e do peso da responsabilidade, há riscos no ambiente laboral, como: contato com resíduos infectantes, estrutura física inadequada e falta de insumos. Tais fatores podem gerar estresse, insatisfação e desmotivação, que favorecem o adoecimento dos trabalhadores (JULIO *et al.*, 2021; OLIVEIRA *et al.*, 2018).

Dessa forma, é importante que no ambiente destinado à prestação do cuidado, haja harmonia entre profissional-serviço-ambiente, para que o paciente receba a assistência com alto nível de qualidade. Para tal, deve-se atentar não somente as práticas de assistência, mas ao relacionamento com a equipe, a disponibilidade de insumos, as condições de trabalho e a humanização do cuidado (DODOU *et al.*, 2017).

Neste aspecto, é possível destacar a atenção à saúde materno-infantil, que abrange um serviço de assistência à saúde que se distingue dos demais, visto que se inicia pelo acolhimento do binômio mãe-feto durante o parto e, posteriormente, a assistência à puérpera e ao filho na maternidade de forma separada. Tendo em vista o cenário de maternidade, é imprescindível que no ambiente de trabalho do centro obstétrico, haja profissionais preparados para tornar o convívio agradável com a parturiente e com os demais profissionais presentes no local, criando uma harmonia para ambos (DODOU *et al.*, 2017; VIEIRA *et al.*, 2018).

Neste contexto, observa-se a existência de muitos estudos que abordam a importância do ambiente saudável para o trabalhador da saúde (ORGAMBIDEZ-RAMOS; BORREGO- ALÉS, 2017; PEREIRA *et al.*, 2022), além dos problemas que a falta de um ambiente seguro pode ocasionar (CUNHA *et al.*, 2017; NANTSUPAWAT *et al.*, 2016; VIEIRA *et al.*, 2018; WEI *et al.*, 2018). Sabe-se, ainda, que existem trabalhos que definem, descrevem e caracterizam ambientes laborais saudáveis (MARIYA, 2019; OMS, 2010; OSAKI; PUSTGLIONE, 2019), todavia, se vê uma escassez de pesquisas que abordem o ambiente de trabalho saudável sob o ponto de vista dos próprios trabalhadores.

Além disso, é possível analisar a QVT em diversos setores da saúde, como na Atenção Primária à Saúde (JULIO *et al.*, 2021; PEREIRA *et al.*, 2022), nos setores de emergência (ELDER *et al.*, 2020) e em hospitais de outros países (FAN *et al.*, 2016; NANTSUPAWAT *et al.*, 2016), no entanto, pouco se fala sobre o ambiente de trabalho seguro nos centros obstétricos brasileiros, sendo esta a finalidade deste estudo. Também, discutir a temática com foco no bloco obstétrico se torna viável, visto que é um ambiente pouco explorado para esse fim. Ademais, ao discutir sobre ambiente de trabalho saudável no bloco obstétrico será possível propor atividades para promover um ambiente saudável para os trabalhadores e com mais segurança para os pacientes.



Diante desse cenário, questiona-se: quais os fatores que influenciam na promoção do ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico? A partir disso, pressupõe-se que existam tanto fatores que favorecem como fatores que dificultam a promoção de um ambiente laboral saudável

2 OBJETIVO

Compreender os fatores que influenciam na promoção do ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso de natureza interpretativa, de abordagem qualitativa, pois permite observar o comportamento do público alvo da pesquisa em interação com o campo de estudo, a fim de atingir os objetivos da pesquisa (GIL, 2010).

Este estudo foi realizado em um centro obstétrico de um hospital filantrópico de grande porte em um município do interior de Minas Gerais. Este hospital é referência regional e atende não só a população do município, como também a de 35 cidades do entorno. O centro obstétrico conta com uma equipe multidisciplinar que realiza cerca de 341 partos por mês (dados referentes ao ano de 2021).

Participaram da pesquisa 16 profissionais do setor, de acordo com o critério de inclusão: fazer parte da equipe de saúde do centro obstétrico há pelo menos seis meses, para que tenha tido oportunidade de conhecer e participar da rotina da unidade. Foram excluídos da pesquisa os profissionais que estavam de férias, de licença médica ou maternidade. Os demais profissionais do quadro de funcionários do setor se recusaram a participar ou não estavam presentes durante a coleta de dados.

A coleta de dados ocorreu no mês de maio de 2022, por meio de entrevista semiestruturada, realizada pessoalmente e audiogravada para posterior transcrição. As entrevistas tiveram duração média de 19 minutos. O critério utilizado para finalizar o número de entrevistas foi o de saturação teórica, por repetição das informações (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Também foi realizada a observação não participante do cotidiano de trabalho no centro obstétrico, cujas observações foram registradas em um diário de campo e identificadas como “notas de observação (NO)”. Ressalta-se que foi realizado um teste piloto para adequação do roteiro de entrevista, no entanto, não foram necessárias quaisquer alterações.

Após a transcrição das entrevistas e notas de observação, foi realizada a Análise de Conteúdo Temática, conforme proposto por Bardin (2016), por meio da organização, codificação e categorização, para posterior discussão coma literatura.

Os aspectos éticos da pesquisa estão em conformidade com a Resolução nº 466, de 2012 e nº 510 de 2016, que regulamentam normas éticas para pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012; 2016). Além disso, este estudo foi enviado para o Comitê de Ética,



via Plataforma Brasil, após a autorização do Comitê de Ética do hospital em estudo, por meio da carta de anuência. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes das entrevistas. Para garantir o anonimato dos dados, os participantes foram identificados pela profissão seguido do número da entrevista, por exemplo: Enfermeiro 1, Médico 2, Téc. de enfermagem 3 e, assim, sucessivamente.

4 DESENVOLVIMENTO

Foram entrevistados 16 profissionais da saúde do centro obstétrico do hospital em estudo, sendo 02 médicos pediatras, 02 enfermeiras, 11 técnicos de enfermagem e 01 auxiliar de enfermagem. A maioria dos participantes foram do sexo feminino e que atuavam de 6 meses a 23 anos no setor.

Após a análise de conteúdo das entrevistas, conforme Bardin (2016), foi possível elencar duas categorias: “Ambiente de trabalho (não) saudável: fragilidades experienciadas pelos profissionais do centro obstétrico” e “É possível um ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico?”, discutidas a seguir.

4.1 CATEGORIA 1: AMBIENTE DE TRABALHO (NÃO) SAUDÁVEL: FRAGILIDADES EXPERIENCIADAS PELOS PROFISSIONAIS DO CENTRO OBSTÉTRICO

Esta categoria visa apresentar os fatores que dificultam o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável, a saber: estrutura física inadequada, falta de recursos, sobrecarga de trabalho, favoritismo profissional e dificuldade de relacionamento pessoal.

A estrutura física do local de trabalho é um fator que influencia no ambiente saudável e, quando adequada, é capaz de estabelecer segurança e conforto para os profissionais e os clientes. No entanto, é possível identificar insatisfação dos profissionais quanto a estrutura física da instituição pesquisada:

Existem alguns dificultadores: a parte estrutural é muito antiga, o que dificulta a organização [...] (ENFERMEIRA 1).

Às vezes falta espaço para você poder fazer o preparo do procedimento, ter mais espaço e dar a assistência melhor para o paciente. [...] a estrutura física também é uma coisa que prejudica [...] ela não é bem apropriada (TÉC. ENFERMAGEM 10).

Dias *et al.* (2020) referem que a adaptação da estrutura física e adequação do mobiliário atua como medida preventiva relacionada à ergonomia profissional, já que um ambiente saudável deve trazer o conforto para a realização das atividades pelos trabalhadores. Dessa forma, é necessário um olhar ampliado no momento da construção e delimitação dos ambientes, devendo ser ajustado à melhor estrutura física possível. Muitas vezes, pequenos ajustes já são suficientes para melhorar o ambiente e o processo de trabalho.



O serviço não depende somente de uma boa estrutura física, mas também dos insumos e recursos disponíveis, pois a assistência é possível somente mediante a utilização de materiais de acordo com a demanda. A falta dos recursos necessários é uma constante no cotidiano dos profissionais entrevistados, conforme relatado:

[...] às vezes falta também alguns materiais. Aí o paciente fica sem e tem que fazer um improviso (TÉC. ENFERMAGEM 7).

Não tem muitos recursos e os que tem não são de tanta qualidade. Se tivesse mais recursos, aí a gente trabalharia melhor ainda. Quando a gente não tem material de qualidade a gente tem que se desdobrar. Um exemplo, você tem que ficar fazendo gambiarra para um CPAP funcionar, ficar emendando com o esparadrapo (TÉC. ENFERMAGEM 8).

Foi observado que para o atendimento, a equipe prepara previamente os materiais, afim de estarem prontos para prestar a assistência e atender a quaisquer eventualidades que possam ocorrer. Já no preparo, percebeu-se que os profissionais utilizavam de forma rotineira o esparadrapo para adaptar os equipamentos, visto que o encaixe dos mesmos não era adequado. Também, observou-se que muitos equipamentos não funcionaram adequadamente, tendo que ser trocados no momento da assistência, como, por exemplo, aspirador portátil, canetas de cautério, ambu, entre outros (NO).

A escassez de insumos limita a assistência de qualidade dos profissionais e causa frustração dos mesmos, sendo imprudente a instituição submeter os profissionais a adequação dos serviços com improvisos por falta de recurso. Dodou *et al.* (2017) e Osaki e Pustglione (2019) afirmam que a falta dos recursos materiais é fator estressante na atuação dos profissionais da saúde, sendo um problema de inadequação por parte da empresa, por não os fornecer de forma adequada para prestação da assistência ao paciente.

Outro fator dificultador foi a insuficiência de mão de obra, que gera sobrecarga de trabalho, visto que os colaboradores presentes têm que assumir o papel de dois funcionários, além de terem que cumprir longas jornadas de trabalho, como pode ser visto nas narrativas:

A carga horária é bem puxada e o intervalo de descanso é pouco. Isso porque tem vez que é tão corrido que a gente nem faz horário de almoço (TÉC. ENFERMAGEM 2).

Ah, e quando acontece de faltar muita gente no plantão! Nossa, aí fica bem desgastante. E como sobrecarrega, viu! Porque tem que ficar em dois lugares sozinha (TÉC. ENFERMAGEM 3).

Em suas pesquisas, Paguio, Yu e Su (2020) relacionam três consequências da sobrecarga de trabalho: a exaustão física e emocional, a insatisfação com o trabalho e a má qualidade da assistência. De acordo com os entrevistados na presente pesquisa, grande parte da sobrecarga está na necessidade de assumir os cuidados em dobro por falta de pessoal, o que reflete na assistência, ou por falta de tempo, sendo que ambos geram exaustão no colaborador.



Associado aos outros fatores dificultadores já apresentados, soma-se a desconsideração com o trabalhador por parte da empresa, a identificação do favoritismo de alguns profissionais, além do relacionamento interpessoal prejudicado que juntos contribuem para a deterioração do ambiente de trabalho. Notável tal ocorrência pela classe técnica da enfermagem, que citaram esses problemas:

A gente tem que procurar um lugar para deitar e aí colocamos o colchão no chão em um cantinho. É por dignidade humana, né? Vai ver os médicos, eles têm um quarto digno para descansar. Os outros setores também têm quarto, a pediatria tem, a UTI também tem, até a maternidade lá fora tem (TÉC. ENFERMAGEM 3).

Nós também fazemos parte da assistência. E muitas vezes nós somos tratados como se fossemos insignificantes e a maior parte do tempo o paciente está com a enfermagem. Eu acho que falta entender que também temos nosso valor [...] (TÉC. ENFERMAGEM 12).

Por meio da observação não participante foi possível identificar a facilidade de adquirir recursos por parte dos médicos, por exemplo, materiais solicitados na farmácia e em outros setores, como pediatria e UTI neonatal eram prontamente atendidas, ao contrário do que quando requeridos pela equipe de enfermagem. Outro fator também observado foi a forma de comunicação da equipe. A equipe médica é mais respeitada, enquanto, algumas vezes, com os demais profissionais, a forma de falar era mais grosseira. Em alguns casos, o desacato ocorreu até mesmo pela própria equipe médica (NO).

Santos *et al.* (2019) discutem quanto a cultura do modelo biomédico existente no ambiente hospitalar e como a equipe médica ainda possui maior “respeito” quando comparada a equipe de enfermagem. Ainda trazem, em específico, a atuação limitada dos enfermeiros obstétricos devido a hegemonia médica existente. Citam que a enfermagem tenta intervir nas condutas, mas não são ouvidos, tendo os médicos soberania nas tomadas de decisões.

É fato evidenciado em pesquisas e no presente estudo que a enfermagem, de certa forma, não é tão valorizada quando comparada aos profissionais médicos. É notório que tal fator influencia negativamente no ambiente de trabalho, no qual a enfermagem se depara com a desvalorização, opressão e sua atuação se torna insignificante, sendo obrigados a seguir apenas as ordens médicas.

A falta de reconhecimento sugere ao trabalhador sua insignificância, levando-o ao questionamento da sua capacidade e da sua importância no local de trabalho. Isso gera sofrimento e resulta em desânimo, presenteísmo, absenteísmo e até mesmo em doenças psíquicas (GOHAR *et al.*, 2021).

A empresa deve zelar pelo bem-estar dos seus colaboradores, a fim de garantir que o mesmo esteja bem e apto para trabalhar. Afinal, os profissionais da saúde cuidam dos outros, mas quem cuida deles? É basilar que o profissional de saúde seja bem cuidado, esteja feliz e seja respeitado no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover uma assistência mais segura e humanizada, que refletirá na equipe, no paciente e na própria instituição.

Por fim, é possível notar que os participantes destacam problemas que dificultam o exercer do trabalho no hospital, como: estrutura física, falta de recursos e sobrecarga de trabalho. Entretanto, a maior



parte dos obstáculos, que de fato atrapalham o desenvolvimento do ambiente de trabalho saudável, está relacionado com o pessoal, suas atitudes e convívio.

4.2 CATEGORIA 2: É POSSÍVEL UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL NO CENTRO OBSTÉTRICO?

A presente categoria visa discutir sobre os fatores que favorecem e promovem o ambiente de trabalho saudável. Neste sentido, as entrevistas permitiram identificar que, ainda que os fatores negativos prevaleçam no contexto do centro obstétrico, existem também experiências relatadas como positivas.

Uma dessas experiências é o trabalho em equipe. Na área da saúde não existe um único profissional; não é à toa que há uma equipe multi e interdisciplinar para assistência do paciente. Não se faz saúde sem uma equipe e nem é possível prestar assistência sem que haja harmonia dentro dessa. Além disso, a sobrecarga de trabalho pode ser amenizada quando o trabalho em equipe funciona, quando cada um se compromete, se engaja no serviço e respeita o colega. É notável nas falas a percepção dos participantes quanto ao referido assunto:

O que torna o ambiente de trabalho saudável é a convivência com as pessoas, o trabalho em equipe, um ajuda o outro, deixa o serviço bom, mais leve e tranquilo (TÉC. ENFERMAGEM 6).

Ter os colegas de trabalho unidos e empáticos uns com os outros e nos atendimentos também favorecem o ambiente de trabalho saudável (MÉDICO 2).

Segundo Oliveira *et al.* (2018), o trabalho em equipe está relacionado com a promoção do ambiente saudável e da qualidade de vida do profissional, uma vez que a boa relação interpessoal é capaz de intervir em fatores emocionais, pois evita a sobrecarga de trabalho concentrada em um único colaborador. Quanto menos sobrecarregada estiver uma equipe, maior será o potencial de redução os índices de presenteísmo e do adoecimento psíquico.

Outro ponto que favorece o ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico é a comunicação, instrumento forte e bastante presente no ambiente de trabalho e entre a equipe.

Por meio dela e da forma com que a mensagem é transmitida, várias conclusões podem ser tiradas, por isso, é fundamental que a comunicação seja clara, educada e qualificada, a fim de evitar distorções ou constrangimentos:

Um bom ambiente de trabalho tem que ter algumas características fortes, uma delas é a comunicação, é ter boa comunicação, uma comunicação transparente. Porque a boa comunicação ajuda a gente a manter os objetivos da nossa instituição, ajuda a solucionar mais rápido os problemas e evita as fofocas (ENFERMEIRA 2).

A comunicação entre setores é de extrema importância para continuidade do serviço ao cliente (MÉDICO 2).



A comunicação qualificada entra como um dos padrões da *American Association of Critical Care Nurses* (Associação Americana de Enfermeiros de Cuidados Intensivos) para estabelecer um ambiente de trabalho saudável. A comunicação efetiva e clara entre as equipes e setores é capaz de melhorar o desempenho profissional e a produtividade que impactam diretamente na melhor assistência ao paciente (WEI *et al.*, 2018).

Foi observado que a comunicação realmente funciona no setor estudado nesta pesquisa, salvo algumas intercorrências presenciadas, como:

Duas pessoas irem buscar o mesmo material em momentos diferentes; atraso para a realização do procedimento por falta da comunicação com o profissional para realizar a limpeza da sala de parto, a passagem de sonda vesical de demora (SVD) ou a realização de lavagem gástrica. Salvo esses poucos casos observados, a equipe do setor possui uma boa interação e a comunicação é usada como ferramenta para harmonizar, distribuir as tarefas e trazer uma boa dinâmica a todos (NO).

Ao se tratar deste assunto, Orgambidez *et al.* (2017) retratam que manter uma comunicação efetiva entre a equipe de trabalho gera uma melhor relação entre os funcionários e o funcionamento do serviço, trazendo experiências e sentimentos positivos ao ambiente de trabalho (ORGAMBIDEZ *et al.*, 2017). É certo que estar satisfeito no local de trabalho promove qualidade de vida aos colaboradores, sendo a comunicação uma ferramenta indispensável para manter a harmonia entre os profissionais e, como consequência, na qualidade do serviço.

O trabalhador para ser considerado apto a exercer suas funções precisa saber como executá-las. Dessa forma, a capacitação é uma ferramenta essencial para o ambiente de trabalho saudável. Os profissionais entrevistados destacaram a importância dos treinamentos para a vida profissional, mas infelizmente, mencionam que ela é falha por parte da instituição:

Nós não somos capacitados. Capacitados que eu digo é que nós não somos atualizados, não tem treinamento, a gente não tem apoio quanto ao conhecimento, se a gente quer a gente corre atrás sozinho (TÉC. ENFERMAGEM 1).

É bom a gente treinar sabe, mesmo que já saiba o serviço, sempre tem algo novo ou para relembrar ou para aprender (TÉC. ENFERMAGEM 4).

Ainda que seja uma ação pouco desenvolvida no setor, a capacitação é fundamental para que se tenha o ambiente de trabalho saudável. Mariya (2019) ressalta que promover a mudança de comportamento é um processo difícil e progressivo, com resultado a longo prazo, mas que ao entender a necessidade para se fazê-la, traz consigo um avanço pessoal e profissional. O autor ainda cita que os treinamentos são métodos de motivação para melhoria do serviço, pois incentiva o funcionário a observar as mudanças que ele mesmo pode fazer no cotidiano dos seus afazeres.



Vê-se, portanto, que os treinamentos são fundamentais no ambiente de trabalho, realizados por mediadores capacitados, que possam transmitir conhecimento atualizado à equipe. Tal estratégia é uma excelente ferramenta de gestão e preparo dos líderes da instituição (NANTSUPAWAT *et al.*, 2016). Da mesma forma, Fan *et al.* (2016) informam que os profissionais, quando bem capacitados, são capazes de terem maiores experiências positivas no ambiente de trabalho, melhorando o bem-estar profissional, que automaticamente eleva a dedicação e resulta em uma melhor assistência ao paciente.

Do contrário ao mencionado na categoria anterior, a valorização e reconhecimento são capazes de promover a satisfação profissional, no qual o empregado percebe que seus colegas de trabalho e seus superiores notam sua presença e seu empenho em suas atividades laborais (FAN *et al.*, 2016). Além disso, receber uma remuneração adequada, além de dar estabilidade pessoal, enaltece a profissão e transparece ao profissional o seu valor:

Se você fala um obrigado e demonstra gratidão, da próxima vez você vai tentar fazer o melhor para ser reconhecido novamente e isso já muda muito na nossa vida enquanto trabalhador, né? (TÉC. ENFERMAGEM 11).

Existem mudanças que estão relacionadas para melhorar o nosso ambiente e a primeira delas devia ser o salário digno, que eu acho que o salário ali não condiz com a nossa profissão. Também acho que precisamos ter motivação (ENFERMEIRO 2).

Ao falar de valorização, Vieira *et al.* (2021) mencionam que se trata de uma retribuição referente à atuação do profissional contratado e que deve ser estimulada sua prática na instituição, a fim de dar significância aos trabalhadores e ao seu trabalho de cuidar, tornando-os conscientes sobre sua importância na assistência. É por esse fator que o reconhecimento e a valorização surtem tanto efeito motivacional, pois o indivíduo consegue enxergar sua importância e nota que outras pessoas também têm essa percepção.

Estar contente no local em que trabalha significa se sentir realizado profissionalmente. Os participantes entrevistados associam a QVT com essa satisfação:

Qualidade de vida no trabalho para mim é eu trabalhar em um setor que eu gosto, um setor que me deixa satisfeita e feliz com o que eu estou fazendo (TÉC. ENFERMAGEM 7).

No meu ponto de vista, o ambiente de trabalho está totalmente relacionado ao quanto o funcionário está estimulado e feliz com o seu dia-a-dia na empresa (MÉDICO 1).

Atualmente, parece impossível cogitar um ambiente de trabalho que promova aos seus funcionários saúde. Farsen *et al.* (2018) ressaltam que é possível pensar em tal fator se associar qualidade de vida à felicidade e bem-estar, considerando que o profissional é um ser individual e, por isso, tais definições serão particulares para cada um. Portanto, a construção do ambiente saudável é a junção de práticas singulares que contribuem para o aproveitamento coletivo.



A maioria dos participantes da pesquisa (13) declararam o ambiente pesquisado como ‘parcialmente saudável’, 03 consideraram o ‘ambiente saudável’ e nenhum definiu como ‘não saudável’. Madruga Filho *et al.* (2018) destacam que o ambiente de trabalho engloba não somente a estrutura física que delimita a área e os materiais para a realização das tarefas, mas também se relaciona com as pessoas que ali trabalham e a convivência entre elas.

Todos os itens citados acima garantem um ambiente de trabalho saudável que refletirá em uma assistência de qualidade. Sendo assim, um ambiente que não é capaz de promover o bem-estar e segurança profissional, trará uma assistência deficitária, que até pode ser resolutiva, porém, não será satisfatória. Tal fator foi identificado por todos os participantes da pesquisa:

Um bom ambiente de trabalho impacta na assistência, com certeza. Profissional valorizado, bem remunerado e satisfeito diminui os riscos de erros, aumenta a segurança para o paciente e aumenta muito o nível de satisfação do paciente também (ENFERMEIRO 2).

Se o ambiente estiver saudável a gente vai conseguir trabalhar melhor e dar melhor assistência para o paciente (TÉC. ENFERMAGEM 6).

Da mesma forma, ao citarem as possíveis soluções e medidas favoráveis ao ambiente, o foco é realmente para o comportamento da equipe, não sendo tão mencionado quanto a alterações institucionais. Neste sentido, priorizar as relações entre a equipe e o paciente torna-se fundamental para a obtenção de um ambiente de trabalho saudável.

Assim, dentre os fatores favoráveis para o trabalho saudável destaca-se a satisfação profissional com o que fazem. Porém, quanto ao relacionamento interpessoal, ficou claro que o trabalho em equipe é um ponto positivo, que promove a harmonia entre os trabalhadores e melhoria da qualidade da assistência ao paciente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possibilitou compreender os fatores que influenciam na promoção do ambiente de trabalho saudável no centro obstétrico. Sendo os fatores que dificultam o estabelecimento desse ambiente de trabalho: estrutura física inadequada, falta de insumos e recursos, insuficiência de mão de obra, favoritismo profissional e falta de reconhecimento por parte da empresa.

Todavia, os entrevistados referiram fatores que potencializam o ambiente de trabalho saudável, a saber: trabalho em equipe, comunicação eficaz, capacitação, valorização, reconhecimento profissional e satisfação no ambiente de trabalho. Todos esses fatores contribuem para melhoria da qualidade da assistência.



Neste sentido o pressuposto da pesquisa foi confirmado, uma vez que os entrevistados relataram fatores que dificultam o meio laboral, mas também apontaram potencialidades para promover o ambiente de trabalho saudável.

Este estudo apresentou como fator limitante a não participação de todas as categorias profissionais que compõe a equipe de assistência à saúde do centro obstétrico. Assim, sugere-se para pesquisas futuras o acompanhamento longitudinal do ambiente de trabalho saudável, abordando a visão de outras categorias profissionais, dos pacientes e gestores.



REFERÊNCIAS

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução (Luis Antero Reto; Augusto Pinheiro). São Paulo: Edições 70, 2016. ISBN: 978-85-62938-04-7.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 12 dez. 2012. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre os princípios éticos das pesquisas em ciências humanas e sociais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, Seção 1. p. 44-46, 24 mai. 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

CUNHA, Isabelle Cristina Braga Coutinho; CAETANO, Islayne Mota; QUENTAL, Líbna Laquis Capistrano; ALVES, Laryssa Karollyne de Macêdo; DAVIM, Rejane Marie Barbosa; SOUZA, Francisca Marta de Lima Costa. Caracterização da rede obstétrica nos serviços de saúde. Revista de Enfermagem UFPE on line, Recife, v. 11, n. 6, p. 2375-2379, 2017. DOI: ISSN 1981-8963. DOI: <http://dx.doi.org/10.5205/1981-8963-v11i6a23400p2375-2379-2017>. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/23400/19062>. Acesso em: 16 fev. 2022.

DE LA CRUZ, Silvia Portero; CEBRINO, Jesus; HERRUZO, Javier; VAQUERO-ABELLAN, Manuel. A multicenter study into burnout, perceived stress, job satisfaction, coping strategies, and general health among emergency department nursing staff. Journal of Clinical Medicine, [S.l.], v. 9, n. 4, 2020. ISSN 2318-5732. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/jcm9041007>.

DIAS, Ernandes Gonçalves; SOUZA, Sheila Patrícia Dias; GOMES, Josicleia Pereira; CALDEIRA, Maiza Barbosa; TEIXEIRA, Jeisabelly Adrienne Lima. Riscos ergonômicos do ambiente de trabalho do enfermeiro na atenção básica e no pronto atendimento. Journal of Nursing and Health, Pelotas, v. 10, n. 2, e20102004, 2020. ISSN 2236-1987. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/18036#:~:text=Resultados%3A%20indicam%20que%20os%20enfermeiros,como%20dor%20lombor%20e%20ins%C3%B4nia>. Acesso em: 18 fev. 2022.

DODOU, Hilana Dayana; SOUSA, Albertina Antonielly Sydney de; BARBOSA, Eryjosy Guerreiro; RODRIGUES, Dafne Paiva. Sala de parto: condições de trabalho e humanização da assistência. Cadernos Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 25, p. 332-338, jul./set. 2017. ISSN 2358-291X. DOI: <https://doi.org/10.1590/1414-462X201700030082>.

ELDER, Elizabeth Gaye; JOHNSTON, Amy; WALLIS, Marianne; CRILLY, Julia. Work-based strategies/interventions to ameliorate stressors and foster coping for clinical staff working in emergency departments: a scoping review of the literature. Australasian Emergency Care, [S.l.], v. 23, n. 3, p. 181-192, 2020. ISSN 2588-994X. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.auec.2020.02.002>.

FAN, Yuying; ZHENG, Qiulan; LIU, Shiging; LI, Qiujie. Construction of a new model of job engagement, psychological empowerment and perceived work environment among Chinese registered nurses at four large university hospitals: implications for nurse managers seeking to enhance nursing retention and quality of care. Journal of Nursing Management, [S.l.], v. 24, n. 5, p. 646-655, abr. 2016. ISSN:1365-2834. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12369>.



FARSEN, Thaís Cristine; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; BIAVATI, Vanderléia de Paula; SILVA, Narbal. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 22, n. 1, abr. 2018. ISSN 1981-8076. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008. ISSN 1678-4464. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003>.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projeto de pesquisa. São Paulo: Atlas. 5. ed. 2010. ISBN 978-85-224-5823-3

GOHAR, Basem; LARIVIÈRE, Michel; LIGHTFOOT, Nancy; LARIVIÈRE, Céline; WENGHOFER, Elizabeth; NOWROUZI-KIA, Behdin. Demographic, lifestyle, and physical health predictors of sickness absenteeism in nursing: a meta-analysis. *Safety and Health at Work*, [S.l.], v. 12, n. 4, p. 536-543, 2021. ISSN 2093-7911. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.006>.

HOSPITAL NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS. Maternidade. 2021. Disponível em: <http://hnsg.com.br/unidades/>. Acesso em: 18 fev. 2022.

JULIO, Rayara de Souza, LOURENÇÃO, Luciano Garcia; PENHA, José Gustavo Monteiro; OLIVEIRA, Adriane Maria Netto de; NASCIMENTO, Vagner Ferreira do; OLIVEIRA, Stella Minasi de; GAZETTA, Cláudia Eli; Ansiedade, depressão e work engagement em profissionais de enfermagem da Atenção Primária à Saúde. *Revista RENE*, Fortaleza, v. 22, e70762, 2021. ISSN 2175-6783. DOI: <http://dx.doi.org/10.15253/2175-6783.20212270762>.

MADRUGA FILHO, Vital José Pessoa; FERNANDES, Hélder Formiga; CAVALCANTI NETO; Antônio Waldir Bezerra; PRAZERES, Paulo Joviniano Alvares dos. O meio ambiente do trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador. *Revista Brasileira de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, [S.l.], v. 5, n. 10, p. 527-537, ago. 2018. ISSN 2359-1412. DOI: <https://doi.org/10.21438/rbgas.051008>.

MARIYA, Fernando Akio. O desafio de engajar a participação dos trabalhadores nos programas de saúde para a mudança de hábitos. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, [S.l.], v. 17, p. 32-33, 2019. ISSN 2447-0147. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z16794435201917S1013>.

MINAYO, Marília Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2014. 416p. ISBN 978-85-27101-81-3.

NANTSUPAWAT, Apiradee; KUNAVIKTIKUL, Wipada; NANTSUPAWAT, R.; WICHAIKHUM, Orn-Anong.; THIENHONG, H.; POGHOSYAN, Lusine. Efeitos do ambiente de trabalho do enfermeiro na insatisfação no trabalho, burnout, intenção de sair. *International Nursing Review*, [S.l.], v. 64, n. 1, p. 91-98, 2016. ISSN 2373-7670. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12342>.

OLIVEIRA, Ana Livia Castelo Branco de; COSTA, Girlene Ribeiro da; FERNANDES, Márcia Astrês; GOUVEIA, Márcia Teles de Oliveira; ROCHA, Silvana Santiago. Presenteísmo, fatores de risco e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem. *Avances en Enfermería*, Bogotá, v. 36, n. 1, p. 79-87, abr. 2018. ISSN 0121-4500. DOI: <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v36n1.61488>.



ORGAMBIDEZ-RAMOS, Alejandro; BORREGO-ALÉS, Yolanda. Apoio social e engajamento como antecedentes da satisfação no trabalho em equipe de enfermagem. *Enfermería Global*, [S.l.], v. 16. n. 4, out. 2017. ISSN 1695-6141. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Division of Health Promotion, Education, and Communication. Promoción de la salud: glosario. Genebra: OMS, 1998. 35p. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67246?locale-attribute=pt&>. Acesso em: 20 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução (Serviço Social da Indústria). Brasília: SESI/DN, 2010. ISBN 978-85-7710-219-8. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_por.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 18 fev. 2022.

OSAKI, Milton M.; PUSTGLIONE, Marcelo. Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde. *Revista de Administração em Saúde*, [S.l.], v. 19, n. 74, 2019. ISSN 2526-3528. DOI: <http://dx.doi.org/10.23973/ras.74.153>.

PAGUIO, Jenniffer Torralba; YU, Doris Sau Fung; SU, Jing Jing. Systematic review of interventions to improve nurses' work environments. *Journal of Advanced Nursing*, [S.l.], v. 76, n. 10, p. 2471-2493, 2020. ISSN 1365-2648. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.14462>.

PEREIRA, Lenna Eloisa Madureira; RAMOS, Flavia Regina Souza; BREHMER, Laura Cavalcanti de Farias; DIAZ, Paola da Silva. Ambiente de trabalho saudável na atenção primária à saúde: revisão integrativa da literatura. *Revista Baiana de Enfermagem*, Salvador, v. 36, e38084, 2022. ISSN 2178-8650. DOI: <https://doi.org/10.18471/rbe.v36.38084>.

SANTOS, Flávia Andréia Pereira Soares dos; ENDERS, Bertha Cruz; BRITO, Rosineide Santana de; FARIAS, Pedro Henrique Silva de; TEIXEIRA, Gracimary Alves; DANTAS, Dândara Nayara Azevedo; MEDEIROS, Sonaira Larissa Varela de; ROCHA, Adriana Souza da Silva. Autonomia do enfermeiro obstetra na assistência ao parto de risco habitual. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 471-479, 2019. ISSN 1806-9304. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-93042019000200012>.

STEVANIN, Simone; PALESE, Alvisa; BRESSAN, Valentina; VEHVILÄINEN-JULKUNEN, Katri; KVIST, Tarja. Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, [S.l.], v. 74, n. 6, p. 1245-1263, 2018. ISSN 1365-2648. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13538>.

VIEIRA, Manoel Luís Cardoso; OLIVEIRA, Elias Barbosa de; SOUZA, Norma Valéria Dantas de Oliveira; LISBOA, Márcia Tereza Luz; PROGIANTI, Jane Marcia; COSTA, Carolina Cabral Pereira da. Presenteísmo na enfermagem: repercussões para a saúde do trabalhador e a segurança do paciente. *Revista Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 26, p. 31107, ago. 2018. ISSN 2764-6149. DOI: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2018.31107>.

VIEIRA, Manoel Luís Cardoso; PRATA, Juliana Amaral; OLIVEIRA, Elias Barbosa de; RODRIGUES, Fernanda Alves Bittencourt; ALMEIDA, Bárbara Christine Dantas Silva de; PROGIANTI, Jane Márcia. Estratégias das enfermeiras obstétricas frente às condições de trabalho em maternidades. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 74, n. 1, e20200201, 2021. ISSN 1984-0446. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0201>.



WEI, Holly; SEWELL, Kerry A.; WOODY, Gina; ROSE, Mary Ann. The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, [S.l.], v. 5, n. 3, p. 287-300, jul. 2018. ISSN 2352-0132. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>.