

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UM HOSPITAL MATERNIDADE NO ESTADO DE ALAGOAS

¹Vittoria Andressa Wanderley de Nelo; ¹vittoria2295@hotmail.com; ¹Centro Universitário Tiradentes (UNIT – AL);

²Guilherme Miguel de Souza Menezes; ²guilherme.miguelmenezes@gmail.com; ²Centro Universitário Tiradentes (UNIT – AL);

³Victoria de Lima Viana Rebelo; ³victorial.viana@hotmail.com; ³Centro Universitário Tiradentes (UNIT – AL);

⁴Danielle Freitas Santos; ⁴daniellefreitas.ep@gmail.com; ⁴Centro Universitário Tiradentes (UNIT – AL).

RESUMO: *O desenvolvimento de atividades em um contexto laboral confortável favorece um maior rendimento dos colaboradores e, como consequência, um ambiente corporativo mais dinâmico e comprometido. A qualidade de vida no âmbito do trabalho viabiliza o respeito às necessidades físicas e mentais dos colaboradores, uma vez que o seu desempenho está intimamente ligado ao seu bem-estar. Questões ergonômicas e de segurança do trabalho muitas vezes podem favorecer um correto planejamento das ações de qualidade de vida no trabalho. A partir disso, o presente estudo de caso descreve os resultados de uma pesquisa exploratório-descritiva com uma abordagem qualitativa, no qual foi possível obter a percepção dos profissionais de saúde de um hospital maternidade quanto ao ambiente e outros fatores referentes à execução de seu trabalho. A abordagem foi centrada em requisitos ergonômicos e na qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Verificou-se que o fator cansaço foi preponderante na avaliação da qualidade de vida no trabalho, esse fato decorre do acúmulo de funções e da jornada de trabalho excessiva. Algumas medidas foram propostas como: a inserção de ginástica laboral durante as pausas entre as atividades, investimento no quadro de funcionários, planejamento das pausas durante a jornada de trabalho, melhorias no processo de comunicação, ampliação de um estudo ergonômico mais amplo, entre outras.*

PALAVRAS-CHAVE: *Qualidade de vida no trabalho; hospital maternidade; medidas mitigadoras.*

ABSTRACT: *The development of activities in a comfortable work environment supports a higher employee performance and, as a consequence, a more dynamic and committed corporate environment. Quality of life within the scope of work enables the respect to the physical and mental demands of employees, since their performance is closely linked to their welfare. Ergonomic and occupational safety issues can often be favorable for the correct planning of quality of life at work actions. From this, the present case study describes the results of an exploratory-descriptive research with a qualitative approach, which was possible to obtain the perception of health professionals of a hospital maternity regarding the environment and other factors related to the performance of their work. One approach was centered on the ergonomic requirements and quality of work life of these professionals. Tiredness factor was predominant in the evaluation of quality of life at work, this fact stems from the accumulation of functions and excessive working hours. Some measures were adopted as: insertion of work exercises during activities such as activities, investment in staff, planning activities during a workday, improvements in the communication process, expansion of a broader ergonomic study, among others.*

KEYWORDS: *Quality of life at work; maternity hospital, mitigation measures.*

1. Introdução

A relevância encontrada na maximização da produção em relação às atividades e homens-horas trabalhadas, gera consequências físicas e psicológicas para o trabalhador. O excesso de trabalho favorece a sobrecarga de funções e, como consequência, a exaustão por esforço repetitivo. Variar a quantidade de funções, ou ainda, adequar as condições de trabalho a quantidade de horas e serviços prestados, são fatores que aumentam a qualidade de vida do trabalhador.

No histórico do contexto industrial, mais precisamente ao longo da revolução industrial, muitos

trabalhadores realizavam suas atividades em ambientes com condições de trabalho precárias. Homens, mulheres e até crianças, executavam jornadas de trabalho entre 12 a 16 horas diárias, em locais inadequados, sem organização e sem pausa para descanso, fato que elevou a incidência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Como forma de resguardar esses trabalhadores, surgiram os primeiros sindicatos na Inglaterra, onde regras trabalhistas foram estabelecidas. Tais regras foram agregando mudanças com o passar dos anos, colocando, como ponto fundamental, a importância da vida (FREITAS; LUIZ, 2016).

No Brasil, segundo Mattos *et al.* (2019), apenas em 1972 surge a portaria n° 3.237, onde foi colocada em evidência a obrigatoriedade dos serviços especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho nas organizações. Como consequência, ocorreu à aprovação das Normas Regulamentadoras (NR's), que correspondem a obrigação, direitos e deveres relacionados ao empregador e ao trabalhador, tendo sua prerrogativa legal baseada no capítulo V da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Todavia, apesar da legislação fundamentar as ações organizacionais, a percepção das dificuldades laborais acarreta em um processo de reformulação e modernização das atividades, principalmente no que se refere ao bem-estar do colaborador.

Visando atender a legislação e melhorar as condições no ambiente de trabalho, alguns parâmetros foram estabelecidos como campo de aplicação e estudo. Um deles corresponde a ergonomia, que permite um estudo aprofundado nas condições psicofisiológicas dos trabalhadores, com o objetivo de alcançar bom desempenho, conforto e segurança (FALZON, 2018). Segundo Iida e Guimarães (2016), a ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao trabalhador, onde o trabalho vai além das atividades executadas com o auxílio de máquinas e outros equipamentos. Engloba qualquer tipo de situação que envolva o ser humano e a produção de um bem ou serviço.

Em instituições onde a prestação de serviço deve ser disponibilizada 24 horas por dia, a saúde e segurança do trabalhador devem ser melhor assistidas, uma vez que podem ocasionar alterações na qualidade de vida profissional, social e familiar. De acordo com Silva (2014), fatores como as longas jornadas de trabalho, o número insuficiente de pessoal, a falta de reconhecimento profissional, a alta exposição a riscos químicos e físicos, contato constante com o desconforto, dor e muitas vezes situações que levam a lesões graves e irreversíveis, tornam o trabalhador vulnerável ao risco do acometimento por doenças ocupacionais.

Nesse contexto, têm-se o ambiente hospitalar, um segmento relevante tendo em vista a grande quantidade de profissionais e funções, e por consequência de riscos associados às atividades laborais. Silva (2014) indica que a maior força de trabalho nesse segmento corresponde a enfermagem. Segundo o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) em 2019, os recursos humanos da enfermagem, em todas as áreas, representavam um quantitativo de 1.237.844 profissionais em todo país, entre eles, técnicos, auxiliares e enfermeiros. Em Alagoas, esses recursos são da ordem 25.959 trabalhadores. Além disso, segundo dados fornecidos pelo DATAPREV (2017), Alagoas apresentou um total de 2.358 acidentes relacionados aos recursos humanos da enfermagem, tanto por atividades típicas quanto por doenças ocupacionais.

Nesse sentido, o presente trabalho propõe uma análise da qualidade de vida no trabalho no contexto hospitalar referente à atividade laboral de enfermeiros e técnicos de enfermagem em um hospital maternidade situado no Estado de Alagoas. Além disso, dois pontos serão relevantes nessa análise: a verificação de quais são os principais fatores sob a perspectiva ergonômica que desencadeiam os acidentes e doenças relacionadas ao contexto do trabalho, e por fim, a proposição de medidas mitigadoras para o caso, a fim de melhorar a qualidade de trabalho do grupo estudado.

2. Referencial Teórico

2.1. Ergonomia

Segundo Iida e Guimarães (2016), a ergonomia é o estudo e a interação entre os fatores humanos, máquinas e ambiente onde há trocas de energia entre eles resultando assim no trabalho. A ergonomia desenvolveu-se englobando quase todas as atividades humanas, e hoje tem se expandido ainda mais em áreas de prestação de serviços como, saúde, educação e lazer. Ainda segundo o autor, a ergonomia estuda diversos fatores que influenciam no desempenho dos trabalhadores, e dessa forma, procura reduzir as consequências negativas associadas ao trabalho, como estresse, erros e acidentes, proporcionando um ambiente laboral com foco na saúde, segurança e satisfação ao trabalhador, não importando a área de atuação.

Para Corrêa e Boletti (2015), ergonomia é a ciência do trabalho que aborda os aspectos da atividade humana, onde através da observação do ambiente em que se executa o trabalho será possível adaptá-lo. Os autores complementam apontando que a palavra trabalho nesse contexto engloba as ações que envolvem o ser humano com a produção. A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) adotou a definição da *International Ergonomics Association* (IEA), que

define a ergonomia como:

“Ergonomia (ou Fatores Humanos) é a disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema, e a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos, a projetos que visam otimizar o bem-estar humano e a performance global dos sistemas. ”

Teixeira *et al.* (2018) explica que no Brasil, a Norma Regulamentadora de nº17 rege os princípios da ergonomia e estabelece parâmetros com o objetivo de adaptação das condições de trabalho a fim de gerar conforto e segurança, tal norma leva em consideração os aspectos físicos, psicológicos e fisiológicos do trabalhador. Nesse sentido a NBR 17 (1978) estabelece:

“17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. ”

Na literatura observa-se alguns trabalhos relacionando as questões ergonômicas ao setor de serviços hospitalares. Ferreira *et al.* (2016) buscaram comparar e analisar o trabalho de profissionais da saúde, com foco no diagnóstico das principais dores e doenças adquiridas por esses funcionários e suas causas mais evidentes. Nunes *et al.* (2018) definiram os riscos ocupacionais relacionados ao contexto ergonômico aos quais os profissionais da saúde estão submetidos.

2.2. Qualidade de vida no trabalho

Ribeiro *et al.* (2015) diz que a sociedade se encontra em constante mudança em todos os aspectos, principalmente em relação a qualidade de vida, o bem-estar das pessoas passou a ser um ativo importante tanto em suas vidas pessoais quanto profissionais. o autor ainda fala que há muitos fatores relevantes a qualidade de vida no trabalho, desde cultura, valores, relações interpessoais e até mesmo a escolha da profissão.

Segundo Rodrigues (2002), a qualidade de vida no trabalho é o resultado das dimensões básicas da tarefa executada e das dimensões não diretamente ligadas ao exercício da mesma. Essas dimensões são capazes de gerar satisfação e motivação, que influenciam diretamente na conduta dos colaboradores de uma organização. Em outras palavras, a qualidade de vida no trabalho envolve tanto o aspecto físico e ambiental do local de trabalho, como também o aspecto psicológico do colaborador perante fatores externos ao seu trabalho.

Para Pilatti e Bejarano (2005), a qualidade de vida no trabalho é um indicador da qualidade experimentada pelo homem no ambiente de trabalho, envolve a satisfação dos colaboradores com sua capacidade em exercer seu trabalho em um local devidamente planejado e seguro, onde haja respeito entre todos os envolvidos, e oportunidade de crescimento profissional.

De acordo com Ferreira (2011), o aumento da importância da qualidade de vida no trabalho se dá pelo fato de haver um interesse da área científica em estudar o trabalho e o que podem ser fontes de bem-estar ou mal-estar. Ainda na visão do autor, é por meio da voz do trabalhador, e o entendimento de suas opiniões e sentimentos no seu ambiente, que se compreende o seu trabalho e o que possa ocasionar a perda do bem-estar.

2.3. Qualidade de trabalho e saúde no ambiente hospitalar

No contexto dos profissionais da saúde, a importância da qualidade de vida no trabalho e do conforto deve ser estudada e avaliada. Segundo Pizani *et al.* (2018), os profissionais da área de enfermagem são submetidos a grandes jornadas de trabalho, com isso é possível notar prejuízos à sua saúde, afetando assim sua qualidade de vida e qualidade de seus serviços. Por se tratar de uma profissão com uma jornada de trabalho em turnos, pode ocorrer uma exposição a distúrbios de sono, perda de memória recente e outros riscos ocupacionais, principalmente nos turnos noturnos. Entretanto, vale ressaltar que o trabalho em turnos se faz fundamental, uma vez que é necessário o acompanhamento contínuo do paciente.

Costa *et al.* (2017) diz que deve-se dimensionar de forma correta, o tamanho da equipe nos ambientes hospitalares a fim de evitar sobrecarga de trabalho, que por sua vez pode diminuir a atenção desses profissionais e que isso, conseqüentemente, melhora a assistência aos pacientes. Uma boa gestão das atividades exercidas associada à distribuição correta de horas trabalhadas, fornece ao colaborador uma melhor condição de trabalho e um aperfeiçoamento quanto ao atendimento dos pacientes.

Medeiros e Nóbrega (2013) apontam que a natureza da função do profissional de saúde por si só é um fator de estresse, e que em muitos casos mesclam-se a outros fatores estressantes, sejam eles provenientes do contexto institucional onde trabalham, ou a demanda de trabalho, bem como o espaço físico em que exercem a função. A dualidade de situações extremas de felicidade ou sofrimento, nesses casos, se tornam os princípios geradores de transtornos físicos e emocionais que afetam o profissional não só no ambiente de trabalho, mas afeta também a sua vida pessoal e social (PIZANI, 2018).

Dessa maneira, é fundamental alinhar as características do ambiente de trabalho hospitalar com a efetiva busca pela saúde física e psicológica dos profissionais da área de saúde, de forma a não ocasionar elevação nos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como reduzir a incidência de falhas associadas a execução das atividades.

3. Metodologia

O presente estudo tem como público-alvo a equipe de enfermeiros e técnicos de enfermagem de um hospital maternidade do Estado de Alagoas. Trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva com uma abordagem qualitativa, pois se destina prioritariamente a delinear as percepções dos colaboradores quanto aos fatores que influenciam suas atuações. Caracteriza-se ainda como estudo de caso, onde, de acordo com Yin (2010), é uma investigação empírica relacionada a um fenômeno contemporâneo inserido em um contexto real.

Além disto, para a coleta de dados, foi utilizado um questionário semiestruturado com base em Couto *et al.* (2019), que tem como tema “Censo de Ergonomia”, e agrega questões como as possíveis causas de dor na realização de tarefas; situações que promovam fadiga, lesões ou afastamentos; e demais problemas ergonômicos. Na primeira parte do questionário encontram-se questões sobre aspectos socioeconômicos e as rotinas operacionais dos trabalhadores; na segunda parte abordam-se a perspectiva dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho. Utilizou-se ainda a pesquisa bibliográfica como suporte ao embasamento teórico da pesquisa. De modo geral, tornou-se necessário realizar as etapas ilustradas na Figura 1.

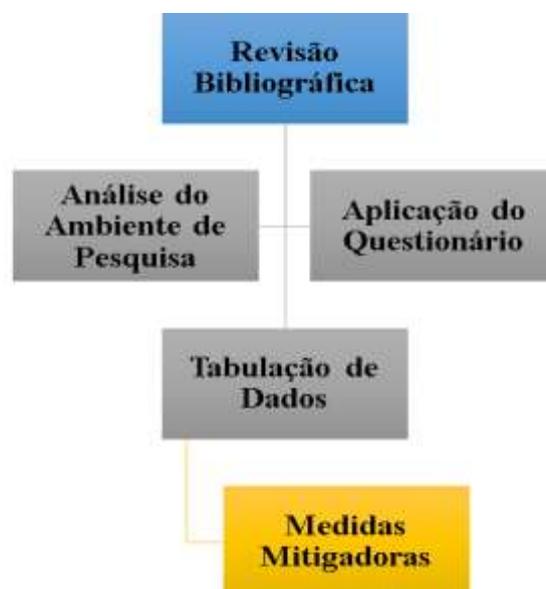


FIGURA 1 – Etapas do Estudo. Fonte: Os autores (2019).

4. Resultados e Discussões

4.1. Caracterização do serviço de atendimento do hospital

A princípio, foram avaliados, os procedimentos executados pelos colaboradores, conforme figura 2. Observa-se que as principais funções executadas correspondem a realização dos procedimentos padrão para a internação dos pacientes, auxílio nos partos, curativos, medicação, o acompanhamento de pacientes no internamento e a orientação com os cuidados ao recém-nascido.

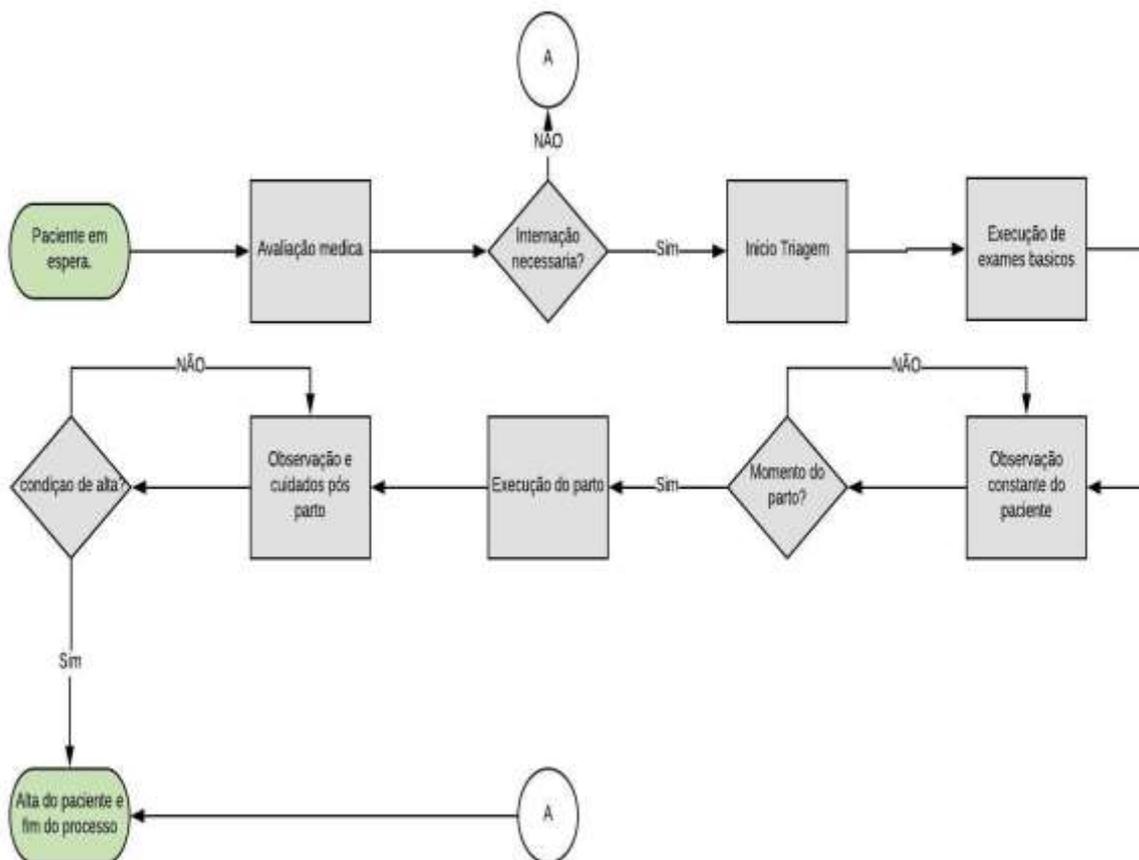


FIGURA 2 – Serviços de Atendimento do Hospital. Fonte: Os autores (2019).

O fluxo de pacientes do local é grande, desta forma a rotina de trabalho é planejada para facilitar a proatividade dos trabalhadores. As escalas são fixas, podendo ter apenas troca de turnos. São 6 horas diárias sem intervalo para descanso, podendo variar com o plantão noturno que corresponde a 12 horas de trabalho, sendo 1 hora relativa ao intervalo para descanso, além disso, sempre após um plantão noturno, segue-se um dia de descanso. A Tabela 1 apresenta o planejamento dos turnos para cada cargo avaliado na pesquisa.

TABELA 1 – Planejamento da rotina de trabalho do local

ROTINA DE TRABALHO							
Cargo	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
Técnico de Enfermagem	19:00 - 07:00	Descanso	Folga	07:00 - 13:00	19:00 - 07:00	Descanso	19:00 - 07:00
Enfermeiro	07:00-13:00	19:00 - 07:00	Descanso	Folga	07:00 - 13:00	07:00-13:00	07:00-13:00

Fonte: Os autores (2019).

É importante evidenciar que a equipe é formada em sua totalidade por indivíduos do sexo feminino, com faixa etária entre 22 a 32 anos. Em relação ao tempo de serviço na função, verificou-se que 75% dos profissionais detêm de 5 a 10 meses de experiência na função, enquanto que 25 % dos colaboradores já exercem suas atividades a cerca de 10 anos.

4.2 Análise dos requisitos ergonômicos e de qualidade de vida no trabalho

Foi possível observar que a equipe trabalha em pé durante grande parte da jornada de trabalho, além disso, o local de trabalho apresenta uma área específica para descanso e a organização disponibiliza os Equipamentos de Proteção Individuais e Coletivos (EPI's e EPC's) adequados para desenvolvimento das atividades.

Entretanto, 50% dos trabalhadores responderam que desenvolvem atividades além do que foi estabelecido na descrição do cargo, evidenciando uma inadequação e eventual desvio de função. Além disso, todos os trabalhadores do local afirmaram que sofriam de algum tipo de desconforto e 75% deles asseguraram que tiveram problemas relacionados à execução do trabalho, comprovando que a qualidade de vida do trabalhador no ambiente ao qual ele está exposto, foi afetada.

Vale salientar que os principais desconfortos descritos pelos trabalhadores pesquisados foram: cansaço, estalos, dor e limitação de movimentos, conforme apresentado na Figura 3. Verifica-se assim, que os colaboradores desempenham suas atividades mediante esforço físico demasiado, o que pode vir a ocasionar eventuais lesões e doenças ocupacionais.

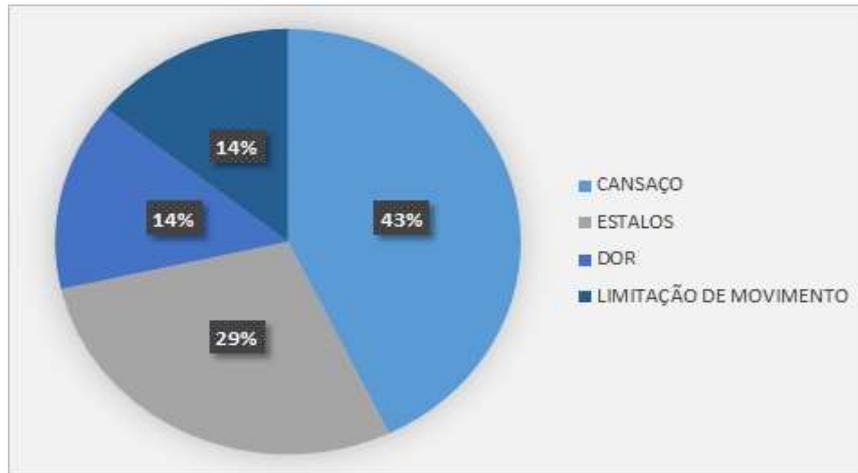


FIGURA 3 – Principais categorias de desconfortos identificados. Fonte: Os autores (2019).

Quanto à classificação da intensidade do desconforto, 50% dos trabalhadores avaliados responderam que sentiam desconforto em uma intensidade leve e a outra metade sentia classificou o desconforto sentido como mais forte. Avaliou-se ainda se o desconforto sentido aumentava com a jornada de trabalho. Nesse sentido, foi possível verificar que 50% dos respondentes associou o aumento do desconforto à jornada de trabalho, além disso, 25% responderam que o desconforto ampliava-se com a consecução de horas extras à jornada, e outros 25% apontaram que o desconforto tornava-se mais evidente nos turnos noturnos.

Além disso, 50% dos colaboradores afirmaram que costumavam utilizar medicamentos, emplastos ou compressas para minimizar a dor e ir trabalhar. Perguntou-se ainda se o desconforto melhorava com o repouso: 75% informaram que o desconforto melhora com o repouso à noite e 25% responderam que melhora apenas no período de férias. As atividades indicadas pelos respondentes como maiores fontes de desconforto foram: retirada de lençóis, troca de pacientes, troca de fraldas, banho no leito, alocação de pacientes, apoio à amamentação e preenchimento de protocolos.

4.3 Medidas mitigadoras

Conforme explicitado, grande parte das atividades executadas pelos colaboradores provocam dores e desconfortos, gerando um nível significativo de cansaço e fadiga, esse contexto prejudica o desempenho operacional destes. Dessa forma, para a resolução dos problemas relatados, as medidas mitigadoras sugeridas são:

- Ginástica laboral compensatória, ou seja, exercícios terapêuticos com a finalidade de atingir os músculos sobrecarregados;

- Investimento em ampliação do quadro de funcionários para um maior rodízio de atividades;
- Incluir um planejamento de pausas de curto período durante a jornada de trabalho para descanso;
- Investimento em mobiliário adequado para as atividades e para o local de descanso dos funcionários;
- Criação de um canal de comunicação mais eficiente com os funcionários, com indicações de possíveis melhorias;
- Evitar o desvio de função das atividades;
- Elaborar um estudo ergonômico completo quanto aos equipamentos e espaço físico, de forma a buscar uma adequação das atividades aos trabalhadores.

5. Considerações Finais

Conforme as análises feitas do caso exposto, foi possível observar que o acúmulo de funções no ambiente de trabalho influencia ativamente na qualidade de vida do colaborador, e conseqüentemente afeta seu desempenho, gerando de fato, doenças relacionadas ao esforço desempenhado. As atividades desenvolvidas mostraram-se exaustivas e fora dos padrões da função, comprometendo as condições físicas e emocionais do profissional, bem como suas relações interpessoais no trabalho, podendo interferir na sinergia do ambiente laboral.

Verificar a influência do acúmulo de atividades e de uma jornada exaustiva de trabalho na ampliação da fadiga do trabalhador da área de saúde, exige que as organizações do setor tomem medidas mais efetivas para viabilizar melhorias nesse âmbito, uma vez que esses profissionais são a linha de frente com os pacientes, e uma atuação inadequada pode ocasionar problemas mais sérios.

Como alternativa à busca por um ambiente de trabalho mais salutar, sugeriu-se a ampliação do investimento no quadro de funcionários, um planejamento mais eficiente das jornadas e pausas durante o trabalho, a efetivação de atividades com a ginástica laboral para a redução do cansaço, além de um eventual estudo ergonômico mais amplo, como forma de adequar as condições de trabalho às necessidades dos profissionais.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). Disponível em: <
<http://www.abergo.org.br>>. Acesso em: 17 de agosto de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma regulamentadora nº17 – **NR 17**. Poder Executivo, Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho, 1990.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>>. Acesso em: 18 de agosto de 2019.

CORRÊA, V.; BOLLETTI, R. R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. São Paulo. Bookman. 2015.

COSTA, K.N.D.F.M; DA COSTA, T.F; MARQUES, D.R.F; VIANA, C.L.R; SALVIANO, G.R, DEOLIVEIRA, M.S. **Qualidade de vida relacionada à saúde dos profissionais de enfermagem**. Rev enferm UFPE *on line.*, Recife, 11(Supl. 2):881-9, fev., 2017.

COUTO, *ETAL*. **Censo de Ergonomia**. Disponível em: <<http://www.ergoltda.com.br>>. Acesso em: 25 de jul. 2019.

EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (DATAPREV). Disponível em: <<http://portal.dataprev.gov.br/>>. Acesso em: 18 de agosto de 2019.

FALZON, P. **Ergonomia**. Blucher. 2º Edição, 2018.

FERREIRA, A. S.; RANGEL, G. M. B.; SALES, L. B. P. A.; CRUZ, L. M. S.; SILVA, M. A. O.; **estudo ergonômico comparativo entre enfermeiros e técnicos de enfermagem em ambiente hospitalar**. 2016. disponível: em Revista Perspectiva Online. Acessado em 02/09/2019

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores** - Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FREITAS, L. **Manual de Segurança e Saúde do Trabalho**. Edições Sílabo, Lda. 3ª Edição – Lisboa, 2016.

IIDA, I.; GUIMARÃES, L. B. M. **Ergonomia: Projeto e produção**. 3º edição. São Paulo, Blucher, 2016.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). Disponível em: <<https://www.iea.cc/whats/index.html>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

MATTOS, *ET AL.* **Higiene e Segurança Do trabalho.** Elsevier Editora Ltda. 2ª Edição- Revista e Ampliada, 2019.

MEDEIROS, A.J.S; NÓBREGA, M.M. **O estresse entre os profissionais de enfermagem nas unidades de atendimento de urgência e emergência: uma revisão de literatura.** REBES (Pombal – PB, Brasil). 2013.

PILATTI, L. A; BEJARANO V. C. **Qualidade de vida no ambiente corporativo.** - Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

PIZANI, K.; SANTOS, M. G.; OLIVEIRA, T. C.; BACELAR, L. F. F. **Impactos Gerados Pelo Sistema de Trabalho em Turno nos Profissionais de Enfermagem.** Brazilian Journal of Surgery and Clinical Research - BJSCR. Vol.22, n.1, pp.110-119 (Mar – Mai). 2018.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional.** *Revista de Iniciação Científica* – Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, n° 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166.

RODRIGUES, M. V. V. **Qualidade de vida no trabalho.** Editora Saraiva. 9ª ed. 2002

SILVA O.M. Da, ASCARI R.A., SCHIAVINATO D., RIBEIRO M.C. **Riscos de adoecimento enfrentados pela equipe de enfermagem do SAMU: uma revisão integrativa.** *Revista de Saúde Pública de Santa Catarina.* 2014; 7(1):107-121.

TEIXEIRA, G. V; BRAGA, A. P; VASCONCELOS, L. C; OLIVEIRA, P. R. M; JÚNIOR, M. J. F. M; ALENCAR, D. B. **Analysis environmental conditions of the technical sector of Teixeira Consultant based in NR 17: a case study** (168-171). *Journal of Engineering and Technology for Industrial Applications*, 4(15), 168-171.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.