

**SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: ESTUDO DO FUNCIONAMENTO DA
CIPA DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO**

**HEALTH AND SAFETY AT WORK: STUDY OF THE OPERATION OF CIPA OF A
UNIVERSITY HOSPITAL**

RENAN FELINTO DE FARIAS AIRES ¹
CAMILA CRISTINA RODRIGUES SALGADO ²
JOSÉ CAMELO SILVEIRA NETO³

Recebido em Março de 2013. Aceito em Agosto de 2013.

¹ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - PPGA/UFRN. E-mail: renanffa@hotmail.com

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - PEP/UFRN. Email: adm.camilarodrigues@hotmail.com

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - PPGA/UFRN. E-mail: jcsneto20@hotmail.com

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: ESTUDO DO FUNCIONAMENTO DA CIPA DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

RESUMO

Uma forma encontrada em muitas organizações que buscam assegurar um ambiente de trabalho que proteja os funcionários de danos físicos, de condições insalubres e atos inseguros de outras pessoas é a atuação das CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que tratam da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente de trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. Dessa forma, este artigo tem por objetivo analisar o funcionamento da CIPA de um Hospital Universitário, avaliando se as práticas adotadas estão de acordo com as orientações contidas em sua norma regulamentadora. Para tanto, este estudo de caráter descritivo e delineado como estudo de caso, utilizou-se de entrevistas semiestruturadas como meio de coleta de dados que, posteriormente, foram analisadas por meio de análise de conteúdo. Os resultados do estudo inferem que o funcionamento da CIPA do hospital analisado encontra-se deficitário visto que, em pelo menos em três aspectos analisados, esta comissão não segue os requisitos contidos em sua norma regulamentadora. Finalmente, foi tecida a conclusão do estudo que sugere melhorias para um melhor funcionamento desta comissão.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente Seguro. CIPA. Hospital Universitário. Condições de Trabalho.

HEALTH AND SAFETY AT WORK: A STUDY ON CIPA OPERATION AT A UNIVERSITY HOSPITAL

ABSTRACT

CIPA (Internal Commission for Accident Prevention) is a means through which organizations found out in order to ensure a protective environment for employees concerning injuries, sanitary conditions or unsafe attitudes from other person. CIPA aims to prevent working accidents, care for the working environment as well as other aspects which influence health and safety. This article aims at analyzing CIPA procedures in a university hospital, assessing whether adopted practices are in accordance to the guidelines in its regulatory norm. This study is descriptive and characterized as a case study and used semi-structured interviews for data collection which were analyzed by content analysis. Results show that CIPA within the analyzed hospital is deficient for in at least three analyzed aspects the Commission does not follow requirements in its regulatory norm thus concluding that improvements should be carried out for a better functioning of this committee.

KEYWORDS: CIPA. University Hospital. Working Conditions. Environment Security

1 INTRODUÇÃO

Discussões que envolvem saúde, segurança e acidentes de trabalho, assim como suas repercussões na vida do trabalhador têm se ampliado, considerando que sistemas produtivos antigos e ultrapassados coexistem com os processos modernos e tecnologicamente superiores (MENDES; WÜNSCH, 2007). Neste contexto, espera-se que as ações nestas áreas possam contemplar as diversas manifestações que resultam da relação entre o trabalho e a saúde-doença.

As orientações feitas às organizações em forma de regulamentações, instrumentos tradicionais do Estado, apesar de tidas como insuficientes para tratar dos perigos e riscos são essenciais em qualquer ambiente de trabalho (SILVA; FISCHER, 2008). Segundo Saurin, Formoso e Guimarães (2002), muitas organizações têm adotado como estratégia de gestão da segurança a tentativa de estar em conformidade com as legislações vigentes, mesmo que os custos econômicos e sociais sejam altos.

Assim, para alcançar a universalidade das ações, é preciso que a saúde do trabalhador adentre em todos os ambientes de trabalho. Um exemplo desses espaços é o Hospital. Este é um típico ambiente que apresenta grande grau de insalubridade e exposição de pacientes e profissionais a riscos variados (BAKKE; ARAÚJO, 2010).

Seja no contexto de hospitais ou nos diversos ambientes de trabalho, um instrumento para a garantia das condições de saúde e segurança dos trabalhadores é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. A CIPA teve sua origem diante do crescente número de ocorrências significativas de doenças e acidentes típicos de trabalho e busca, de forma geral, prevenir os acidentes de trabalho, identificar os riscos envolvidos nos processos de trabalho e melhorar a qualidade do ambiente.

Portanto, diante do exposto, o presente artigo visa analisar o funcionamento da CIPA de um Hospital Universitário, avaliando se as práticas adotadas por esta comissão de prevenção de acidentes estão de acordo com as orientações contidas em sua norma regulamentadora. Nesta oportunidade, investigam-se principalmente cinco aspectos, quais sejam: a organização, às atribuições, o treinamento, o processo eleitoral e o funcionamento. Para tanto, o artigo está estruturado da seguinte forma: em primeiro lugar, discute sobre a saúde e segurança no trabalho; depois, aborda a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, tecendo considerações acerca dos aspectos estudados; em seguida, são apresentados, respectivamente, o método e a análise de resultados; e finalmente, tece a conclusão obtida a

partir do presente estudo, relatando as principais inferências obtidas relacionadas ao funcionamento da CIPA e sugerindo possíveis melhorias para esta.

2 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Quando se fala em saúde e segurança no trabalho, está se tratando de fatores considerados preponderantes em todos os setores produtivos (SILVA; FISCHER, 2008). Os profissionais desta área têm sido desafiados a repensar os modelos de gestão e de intervenção para que a prevenção seja pensada sob a perspectiva das modificações das condições e relações de trabalho, principalmente diante das grandes transformações societárias e suas contradições contemporâneas, viabilizadas, em geral, pelas novas tecnologias (MENDES; WÜNSCH, 2007).

Entre os possíveis acidentes de trabalho que podem ocorrer no meio organizacional, é possível fazer uma classificação em três categorias, são elas: acidentes típicos, que se caracterizam pela decorrência da característica da atividade realizada pelo trabalhador; acidentes de trajeto, aqueles que ocorrem durante o trajeto entre a residência do trabalhador e seu local de trabalho; e por fim, acidentes tidos como doenças do trabalho, que são aqueles caracterizados por serem ocasionados por qualquer tipo de doença ligada a determinado ramo de atividade (BAKKE; ARAÚJO, 2010).

Partindo desta perspectiva, os hospitais se destacam como um ambiente suscetível a todos estas categorias de acidentes, com um agravante de periculosidade maior, devido ao fato de abrigar uma série de agentes que podem ser nocivos quando não controlados (ROYAS; MARZIALE, 2001). No ambiente hospitalar, pode ocorrer fatores de riscos ligados aos aspectos de riscos: físicos, como a inadequação de iluminação, exposição a ruídos, temperatura; químicos, a exemplo dos medicamentos e esterilizantes; biológicos, como bactérias e fungos; psíquicos, como excesso de trabalho; sociais, como agressões físicas e verbais, por exemplo; e ergonômicos, como é o caso de mobiliários inadequados (ROYAS; MARZIALE, 2001; BRAND; FONTANA; SANTOS, 2011).

Além disso, é importante destacar que este é um ambiente de trabalho insalubre que agrupa pacientes que portam diferentes tipos de enfermidades infectocontagiosas e que viabiliza diversos procedimentos capazes de oferecer riscos de doenças e acidentes para os trabalhadores da saúde (NISHIDE; BENATTI, 2004). Assim, torna-se legalmente necessário buscar a melhoria das condições de trabalho nos hospitais para que seja possível preservar a

saúde dos trabalhadores que atuam nessas instituições, melhorando, conseqüentemente, a qualidade da assistência prestada aos pacientes (ROYAS; MARZIALE, 2001).

Sobre isso, Bakke e Araújo (2010) alertam que uma correta notificação, assim como a apuração adequada dos fatos relacionados aos acidentes de trabalho são de extrema importância, já que isto possibilita aos gestores conhecer as situações de riscos e intervir por meio de medidas e ações direcionadas, mitigando os efeitos econômicos e sociais dos acidentes de trabalho nestas instituições. Segundo os autores, cabe à CIPA, instrumento utilizado para diagnosticar e intervir nas condições de trabalho, a notificação dos acidentes de trabalho ocorridos com todos os funcionários do hospital. Suas características e principais aspectos serão descritos na seção 3 do presente estudo.

3 CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA é um instrumento para tratar da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente de trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. Ela tem como principal dever tentar assegurar o bem-estar dos funcionários, e propiciar que todos trabalhem em boas condições, sem risco de acidentes. Para os fins deste estudo, foram coletadas informações acerca da norma regulamentadora nº 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre a organização, as atribuições, o funcionamento, o treinamento e o processo eleitoral da CIPA. Logo, as diretrizes das CIPAs em relação a esses aspectos são, sucintamente, (BRASIL, 2012):

a) Da organização

A CIPA será composta de representantes do empregador – que deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA - e dos empregados - eleitos em escrutínio secreto, com mandato de um ano, permitida uma reeleição. O empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

b) Das atribuições

As principais atribuições da CIPA são as de identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores; elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; realizar, a cada reunião, a avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas.

Além das atribuições da CIPA de forma geral, têm-se também as atribuições específicas. Entre as principais, tem-se que cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, e cabe aos empregados a participação nas eleições de seus representantes, colaborando com a gestão da CIPA e observando e aplicando no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

c) Do funcionamento

A CIPA terá reuniões ordinárias mensais – realizadas durante o expediente normal – de acordo com o calendário preestabelecido, tendo suas atas assinadas pelos presentes e encaminhadas para todos os membros. Já as reuniões extraordinárias deverão ser realizadas apenas quando houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência ou ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal.

As decisões da CIPA serão preferencialmente dadas por consenso que, quando não obtido, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião. Qualquer membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa. Em caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, enquanto que, em caso de afastamento do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados escolherão o substituto entre seus titulares.

d) Do treinamento

A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. Este treinamento terá carga horária de 20 horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa. Além disso, ele deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens: estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo; metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho; noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa; noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção; noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho; princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos; e organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da comissão.

e) Do processo eleitoral

Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso. A comissão eleitoral será constituída por membros da CIPA indicados pelo presidente e o vice-presidente da mesma, no prazo mínimo de 55 dias antes do término do mandato em curso. Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa. Cabe à comissão eleitoral a responsabilidade de organizar e acompanhar o processo eleitoral.

O processo eleitoral observará as seguintes condições: publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato em curso; inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias; liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante; garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição; realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver; realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados; voto secreto; apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral; faculdade de eleição por

meios eletrônicos; e guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias. Em caso de irregularidades, compete à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso. Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

4 MATERIAL E MÉTODO

Em relação ao material do estudo, tem-se que este estudo consistiu na análise do funcionamento da CIPA de um Hospital Universitário, avaliando e descrevendo se suas práticas estão de acordo com as orientações contidas na norma regulamentadora a qual está subordinada. Este hospital, uma autarquia federal vinculado ao Ministério da Educação, é uma referência em termos de estrutura de saúde em seu Estado, polarizando atendimento para todos os municípios do Estado, sendo referência em atenção ambulatorial especializada. Por questões éticas, sua identidade será mantida em sigilo.

No que se refere ao método utilizado, tem-se que esta investigação pode ser classificada como descritiva, pois teve como principal objetivo a descrição de algo (MALHOTRA, 2006), e estudo de caso, que é utilizada para descrever uma situação no seu contexto e procura respostas a perguntas do tipo “como” e “por que”, quando a ênfase se encontra em fenômenos inseridos em algum contexto da vida real (YIN, 2005). Para a coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, contendo 10 perguntas baseadas na Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante agendamento com os sujeitos, quais sejam: o presidente, o vice-presidente e mais três outros cipeiros – nomenclatura dada aos colaboradores que trabalham na CIPA. O questionário proposto continha um preâmbulo com os aspectos relacionados à justificativa, os procedimentos e os benefícios esperados do estudo, além das informações sobre os responsáveis pela pesquisa, garantindo que seria mantido o sigilo acerca dos nomes dos sujeitos, assim como da instituição estudada. Em síntese, a entrevista abrangeu questões que versaram sobre a estrutura, atribuições, funcionamento, treinamento e processo eleitoral da CIPA. Vale salientar que, em alguns momentos, solicitou-se o detalhamento das informações prestadas ou

o fornecimento de evidências adicionais, que pudessem enriquecer a compreensão dos dados fornecidos.

A vantagem do uso da entrevista semiestruturada é o de possibilitar a interação face a face com o entrevistador, possibilitando o *feedback* e os esclarecimentos acerca das perguntas (MALHOTRA, 2006). Além disso, ela é uma das mais importantes fontes de informações para estudos de caso (YIN, 2005). Finalmente, para análise dos dados, foi adotada a técnica de análise de conteúdo, que é definida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens (BARDIN, 2008).

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Sabe-se que as atividades de um Hospital Universitário se destinam a atender a população em geral que necessita de seus serviços, assim como também auxiliar na formação superior de estudantes envolvidos nessa área de saúde. Logo, o bom funcionamento da CIPA de um Hospital Universitário é um fator chave para a execução de seus serviços, já que ela objetiva a prevenção de acidentes e de doenças decorrentes do trabalho.

Através da análise dos dados coletados foi possível fazer um panorama comparativo dos aspectos estudados, avaliando o que é realizado pela CIPA do Hospital Universitário e o que é exigido de acordo com a norma regulamentadora nº 5, que lista as atribuições e a regulamentação das CIPAs.

Dessa forma, tem-se em relação à organização da CIPA estudada que esta cumpre as premissas devidas, tendo em vista que sua composição ocorreu por representantes indicados pelo empregador, no caso o presidente, e dos empregados, no caso o vice-presidente. Além disso, os mandatos destes terão a duração de um ano, sendo permitida uma reeleição, como observado nas entrevistas e como diz a norma.

Contrariamente ao que acontece na organização da CIPA, tem-se que em relação às atribuições desta, há aspectos que não estão sendo cumpridos, em sua totalidade, pela CIPA do Hospital Universitário estudado. Os principais aspectos identificados que estão contrários as premissas das normas são: mapa de riscos desatualizado; falta de verificações periódicas nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; e ausência de divulgação aos trabalhadores das informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Este cenário, de acordo com a análise de conteúdo das entrevistas, é decorrente da ausência de tempo e de mão-de-obra necessária, pois, além de atenderem todos os setores do hospital, os cipeiros ainda ocupam múltiplas funções. Apesar disso, vale lembrar que os cipeiros exercem estas funções por livre e espontânea vontade, já que eles que se submeteram ao processo eleitoral. Logo, era de conhecimento de todos suas atribuições devidas para o cargo, o que refuta seus discursos de inviabilidade.

A questão do funcionamento é outro aspecto deficiente no hospital estudado. De acordo com os entrevistados, as reuniões ordinárias mensais, preestabelecidas anteriormente, assim como as extraordinárias, não ocorreram e nem ocorrem nesta CIPA. Assim como no quesito das contribuições, a falta de tempo é um dos fatores principais e, ademais, foi constatado que o hospital não fornece os meios necessários (sala de reuniões, computadores e demais materias de escritório) para o funcionamento da CIPA, resultando em outro fator impeditivo para o cumprimento das exigências devidas. Logo, quanto às normas previstas para a questão do funcionamento, pode-se dizer, assim como no item anterior, que o discurso de inviabilidade por questão do tempo é refutado, mas, nesse item estudado em específico, é preciso levar em conta o fato do não fornecimento dos meios necessários para o bom funcionamento da CIPA. Dessa forma, levando-se em consideração que, segundo relatos, não há ambiente de trabalho disponível (sala de reuniões) para o funcionamento da CIPA, não se podem culpar unicamente os cipeiros pelo não funcionamento da CIPA, e sim também o hospital em questão, visto que o fornecimento dos meios adequados e necessários para o funcionamento desta é de responsabilidade do hospital.

Os dois últimos aspectos analisados dizem respeito ao processo eleitoral e ao treinamento dos cipeiros. O primeiro é outro aspecto analisado que apresentou resultado positivo, assim como a questão da organização já citada anteriormente. Nesse aspecto, pode-se inferir que todas as exigências da norma foram cumpridas de acordo com o que é solicitado, ou seja, o processo de formação da comissão eleitoral seguiu o exigido, os prazos de convocação das eleições também e todas as demais nuances do processo eleitoral como um todo foram cumpridas.

Já os resultados do segundo aspecto, o treinamento, apontaram para fatores deficientes. Isso porque foi constatado que nenhuma das exigências da norma foi cumprida. Logo, as informações obtidas mostraram que os cipeiros não contam com treinamento adequado para exercer sua função e são quase que totalmente despreparados, a exceção de alguns que já tiveram a oportunidade de receber esse tipo de treinamento enquanto trabalhavam em outras organizações. Assim, é estarrecedor perceber que os profissionais que

deveriam cuidar da saúde e segurança do trabalho de profissionais de uma instituição tão importante como um hospital não possui nem um curso básico para isso, o que conseqüentemente, demonstra o nível de confiabilidade que este ambiente de trabalho apresenta.

6 CONCLUSÃO

A partir dos resultados e da sua análise, percebeu-se que o serviço da CIPA do hospital em questão se encontra com muitas falhas e limitações. Assim, seria necessário um programa melhor desenvolvido e estruturado para garantir não só a segurança de todos os funcionários do hospital, como também para os próprios cipeiros, tendo em vista o alto grau de periculosidade que este tipo de instituição apresenta.

Como sugestão para os problemas identificados, recomenda-se: atualização emergencial do mapa de riscos, assim como realizar e intensificar as verificações periódicas nos ambientes de trabalho que possam vir a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, divulgando para todos as informações obtidas; exigir dos cipeiros o cumprimento de suas atribuições devidas, já que estes se propuseram e concordaram no ato da investidura ao cargo e de posse honrar seus compromissos; criação ou destinação de um ambiente de trabalho para o funcionamento adequado da CIPA, visando facilitar, entre outros aspectos, a realização das reuniões ordinárias e extraordinárias; e, também em caráter emergencial, capacitar os cipeiros para a realização adequada de seu trabalho, oferecendo os treinamentos exigidos pela norma.

Portanto, tendo em vista os resultados obtidos neste artigo, pode-se concluir que o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA do Hospital Universitário analisado encontra-se deficitário, como constatado na análise dos resultados. Finalmente, trabalhos futuros podem dar continuidade à discussão aqui realizada com a utilização de outras abordagens de análise em outras instituições.

REFERÊNCIAS

BAKKE, H. A.; ARAÚJO, N. M. C. Acidentes de trabalho com profissionais de saúde de um hospital universitário. **Produção**, v. 20, n. 4, p. 669-676, 2010.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BRAND, C. I.; FONTANA, R. T.; SANTOS, A. V. A saúde do trabalhador em radiologia: Algumas considerações. **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 68-75, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>

Acesso em: 15 nov. de 2012.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, n. 115, p. 153-163, 2007.

NISHIDE, V. M.; BENATTI, M. C. C. Riscos ocupacionais entre trabalhadores de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva. **Revista da Escola de Enfermagem – USP**, v. 38, n. 4, p. 406-414, 2004.

ROYAS, A.D.V.; MARZIALE, M.H.P. A situação de trabalho do pessoal de enfermagem no contexto de um hospital argentino: um estudo sob a ótica da ergonomia. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 9, n. 1, p. 102-108, 2001.

SAURIN, T. A.; FORMOSO, C. T.; GUIMARÃES, L. B. M. Segurança e produção: um modelo para o planejamento e controle integrado. **Produção**, v. 12, n. 1, p. 60-71, 2002.

SILVA, R. G.; FISCHER, F. M. Incentivos Governamentais para Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. **Saúde e Sociedade**, v.17, n.4, p.11-21, 2008.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.