



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

**PROPOSTA DE INSTALAÇÃO DE ESPAÇO
PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
E
PRODUÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR NO
MUNICÍPIO DE VITÓRIA - ES**

Gabriela Queiroz Vieira

**Vitória
Agosto, 2012.**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Segundo a Organização Mundial da Saúde, os acidentes de trabalho, as doenças profissionais, os afastamentos por doenças ou sequelas de acidentes de trabalho são indicadores tradicionais da realidade sanitária dos trabalhadores. Ainda, os modos de gestão de pessoal e controle de produtividade, metas e qualidade dos produtos e serviços podem contribuir para processos de adoecimentos psíquicos (NESCON, 2012).

A partir dessa realidade, foi pensado um projeto de intervenção para situações reais vivenciadas em um Hospital Universitário Federal (HUF), órgão Suplementar da Universidade Federal do Espírito Santo, vinculado ao Ministério da Educação e Cultura (MEC), cujos serviços assistenciais estão 100% inseridos no Sistema Único de Saúde (SUS), cumprindo também a função de ensino, pesquisa e assistência.

Esse HUF tem em seu quadro de recursos humanos vínculos empregatícios distintos, destacando-se: terceirizados, servidores estaduais, do Ministério da Saúde bem como do Ministério da Educação e Cultura. Essa diversidade de vínculos dificulta a integração das ações de saúde do trabalhador, haja vista que cada empregador é responsável pelos seus trabalhadores.

Além disso, os trabalhadores da saúde, com certa frequência, são vistos apenas como instrumento para prover os serviços e não como trabalhadores que tem suas vidas influenciadas por suas condições de trabalho. Soma-se a isso a organização do trabalho, a desvalorização do trabalhador, a falta de apoio institucional e o alto índice de trabalhadores adoecidos (UFMG, 2012).

Em atendimento à saúde dos servidores desse hospital, percebemos que existem dificuldades nas relações no trabalho quanto ao relacionamento interpessoal, a centralização do poder, as negociações e a democratização das relações de trabalho. Vale ressaltar que a falta de reuniões mensais pode contribuir para os conflitos no trabalho (gestor X trabalhador, trabalhadores X trabalhadores), o baixo rendimento (desempenho laboral), a má distribuição das tarefas, o estresse no trabalho e o adoecimento dos trabalhadores (depressão, síndrome do esgotamento, dentre outros).

Compreender as novas complexidades do trabalho em saúde significa conscientizar da responsabilidade da sociedade na formação de trabalhadores

qualificados para assumir com competência as atividades da atenção à saúde dos usuários, fortalecendo esses trabalhadores e tornando-os seguros do seu próprio processo de trabalho, do seu vínculo de pertencimento institucional de forma a entender o trabalho como fonte de satisfação e de crescimento pessoal.

Caminhando nessa corrente, foi aprovado o protocolo nº008/2011 da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS – MNNP – SUS, que institui as Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde - SUS, na qual visa promover a melhoria das condições de saúde do trabalhador do SUS, por meio do enfrentamento dos aspectos gerais e específicos dos ambientes e organização do trabalho que possam propiciar a ocorrência de agravos à saúde, do empoderamento dos trabalhadores – atores sociais - dessas transformações, e mediante a garantia ao acesso às ações e aos serviços de atenção integral à saúde.

Então, se faz necessário, apresentar e problematizar tal política aos gestores e trabalhadores desse hospital universitário. Esse projeto de intervenção visa compartilhar com os gestores da instituição esse protocolo e incentivar a instalação de espaços de negociação permanente entre gestores e demais trabalhadores de um determinado setor e fomentar nos estabelecimentos de saúde.

2. OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral:

Fomentar a criação de um espaço permanente de negociação coletiva com os gestores do HUF sobre as condições e organização do trabalho dos trabalhadores dentre eles os gestores, com foco na promoção da saúde do trabalhador.

2.2 – Objetivos Específicos:

- Apresentar a Política Nacional de Saúde dos Trabalhadores da Saúde - PNSTS;
- Problematizar a PNSTS e a Lei 8.112/1990 no contexto do HUF;

- Promover a negociação coletiva entre gestor e demais trabalhadores;
- Fortalecer o protagonismo dos trabalhadores;
- Resgatar objetivos comuns para que os trabalhadores possam desenvolver metas coletivas tendo em vista a contribuição para o trabalho em equipe e a importância do trabalho de cada membro.

3. PLANO DE AÇÃO

Esse projeto de intervenção será desenvolvido por meio de encontros mensais com os gestores do hospital, com duração de aproximadamente quarenta minutos. A princípio serão realizados três encontros com esses gestores e após isso os grupos serão unificados, tornando-se encontros permanentes entre os gestores e trabalhadores.

Os profissionais do Serviço Social, Terapia Ocupacional e Psicologia do Núcleo de Atenção a Saúde do Trabalhador desse hospital inicialmente serão responsáveis pela realização desses encontros. A forma de sensibilizar a participação será através de divulgação por e-mails, cartazes, cartas direcionadas, avisos instantâneos pela rede de computadores, além de visitas aos setores.

Pretende-se realizar esse trabalho no Auditório de Pediatria do hospital, considerando que é um espaço amplo, com possibilidade de organizar as cadeiras em forma de círculo para melhor visualização dos participantes e discussão dos assuntos em pauta.

As ações serão destinadas a todos os trabalhadores e gestores do hospital. No primeiro momento do encontro teremos como foco apresentação da Política Nacional de Saúde dos Trabalhadores da Saúde – PNSTS, na qual nos dará base para fomentar as discussões, será aberto aos trabalhadores à participação e discussões e assim iremos direcionar o grupo a promover a negociação coletiva entre eles. E ainda, pretende-se promover conferência intersetorial. Esperamos que a partir desses encontros efetive um fórum permanente de problematização da saúde dos trabalhadores desse hospital.

4. CRONOGRAMA

DATAS	ATIVIDADES
03/08/2012	Entrega do projeto de intervenção ao NESCON.
02, 03, 04/10/2012	Sensibilizar os gestores para as reuniões.
16/10/2012	Encontro com os gestores.
13/11/2012	Encontro com os gestores.
04/12/2012	Encontro com os gestores.
19/03/2013	Encontro com os gestores e trabalhadores.
16/04/2013	Encontro com os gestores e trabalhadores.
14/05/2013	Encontro com os gestores e trabalhadores.
18/06/2013	Encontro PERMANENTE com os gestores e trabalhadores.

5. INVESTIMENTO

Material permanente	valor unitário	valor total
1 notebook	R\$1.700,00	R\$1.700,00
1 Filmadora	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
Tela para projeção (com tripé)	R\$ 450,00	R\$ 450,00
2 microfones de lapela	R\$ 250,00	R\$ 500,00
1 data show	R\$1.800,00	R\$1.800,00
Total:	R\$5.200,00	R\$5.200,00

Material de consumo total	valor unitário	valor
- Papel A4 (10 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$180,00
- Cartuchos (20 unidades)	R\$75,00	R\$1.500,00
-Envelopes (01 cx 500)	R\$32,00	R\$ 32,00
-Pastas suspensas (100 unid)	R\$22,00	R\$ 2.200,00
-Pastas plásticas (200 unid)	R\$7,00	R\$1.400,00
- CD (08 cx com 100 unid)	R\$50,00	R\$ 400,00

-DVD (01 cx c/ 50 unid)	R\$60,00	R\$ 60,00
- Caixas especiais de arquivo (50 unidades)	R\$13,00	R\$ 650,00
- Caneta azul (50 unid)	R\$1,00	R\$50,00
Total:	R\$278,00	R\$6.472,00
Recursos Físicos		
1 Auditório*	R\$0,00	R\$0,00
Recursos Humanos		
1 Assistente Social*	R\$0,00	R\$0,00
1 Psicólogo*	R\$0,00	R\$0,00
1 Terapeuta Ocupacional*	R\$0,00	R\$0,00
Total Geral: R\$ 11.672,00		

*Os itens que constam custo R\$0,00 referem-se a recursos cedidos pelo hospital ao projeto

6. AVALIAÇÃO

Pretende-se utilizar um questionário de avaliação que abrange o antes, durante e depois do projeto, para que se possam vislumbrar melhor os resultados. Nesse questionário vai ter os indicadores qualitativos e quantitativos que serão úteis para aferir as mudanças e objetivos do projeto em termos de quantidade, qualidade e tempo. Serão classificados em indicadores quantidade de participantes no grupo, caracterização das demandas vindas deles, número (absoluto e relativo) de trabalhadores beneficiados e avaliar o nível de conhecimento referente às políticas no âmbito da saúde do trabalhador, direitos e deveres do servidor da saúde.

7. REFERÊNCIAS

1. BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi, Rio de Janeiro: Zahar, 2005.
2. BRASIL, **Ministério da Saúde**, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Organização Pan-Americana da Saúde. Reunião Regional dos Observatórios de Recursos Humanos em Saúde, 2005, Chamado a Ação de Toronto: 2006-2015: rumo a uma década de recursos humanos em saúde nas Américas. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.
3. NESCON. Condições de saúde e trabalho no setor saúde / Health and work conditions of health care workers. In: ASSUNÇÃO, A. A.; ROSALES, C.; BELISÁRIO, S. A. (orgs.). Belo Horizonte: **Nescon – Núcleo de Educação em Saúde Coletiva**, 2008.
4. **UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**. Gestão das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde, Nescon, Belo

Horizonte, 2012.

ANEXO 1

MODELO DO QUESTIONÁRIO

Nome:

Data de Nascimento:

Cargo:

Data de admissão:

Setor atual:

Desde quando atua como gestor?

1. Descreva o que você entende como saúde do trabalhador.
2. Descreva sobre os direitos e deveres da saúde do servidor, com base na Lei 8.112/1990.
3. Descreva sobre o Subsistema Integrado de atenção a Saúde do Servidor – SIASS.
4. Quais as dificuldades encontradas pelo gestor com relação a saúde do servidor ? Sugestões.
5. Avalie os serviços do NASTH e descreva o que você espera desse núcleo?
6. O que você espera desses encontros?

