



## **CURSO DE ATUALIZAÇÃO**

**Gestão das Condições de Trabalho e Saúde  
dos Trabalhadores da Saúde**

**CEREST DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA/SP E O PROJETO BEM ME QUER: A  
SAÚDE DO TRABALHADOR DA SAÚDE DO SUS**

**Andréa Cristina Montoro Magalhães Taveira**

**São João da Boa Vista**

**Agosto de 2012**

## 1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Baseado na Política Nacional de Humanização (2004), o Departamento Municipal de Saúde de São João da Boa Vista, através do apoio matricial da equipe do Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF) criou e instituiu o projeto “Bem Me Quer” nas equipes de Estratégia de Saúde da Família. A ideia principal foi fazer um levantamento juntamente às chefias destas unidades para que as mesmas identificassem as dificuldades enfrentadas no cotidiano de trabalho a fim serem propostas soluções.

Com os levantamentos realizados foram propostas oficinas de trabalho com diversos temas. As mesmas foram realizadas poricineiros elegidos dentro das próprias equipes, sendo estesicineiros orientados pela equipe multidisciplinar do NASF. Foram abordados diversos temas, sendo que o resultado final mostrou que a maior dificuldade encontrada estava nos relacionamentos interpessoais conturbados entre os membros das equipes. O tema específico “Saúde do Trabalhador” foi a que menos agradou os participantes, necessitando de maiores reflexões sobre o desinteresse demonstrado.

A precarização do emprego público refletida nos baixos salários, a falta de condições de trabalho e o descaso dos dirigentes estariam prejudicando a qualidade de vida no trabalho? São muitos casos de profissionais que adoecem no serviço público, devido à falta de sentido do trabalho e das más condições dos postos onde os funcionários exercem suas atividades. A qualidade de vida no trabalho inevitavelmente requer a construção de um espaço organizacional que valorize a subjetividade, considerando os profissionais sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção. É importante que exista uma cultura organizacional voltada para desvendar o potencial criativo dos servidores, oportunizando a eles a participação nas decisões que afetam diretamente suas vidas no ambiente laboral.

De acordo com o item IX, art 3º das Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS é importante “*promover processos de educação permanente nos estabelecimentos de saúde a fim de qualificar e transformar as práticas de saúde; a organização das ações e dos serviços; o desenvolvimento*

*peçoal e institucional dos trabalhadores e gestores do SUS, pautando-os no desenvolvimento do trabalho em equipe e na interdisciplinariedade”.*

Pensando na questão das práticas educativas pretende-se disseminar informações sobre Saúde do Trabalhador, desmistificar o papel do CEREST como SESMT da Prefeitura Municipal, propor ações de parceria e um canal de escuta aos trabalhadores da saúde municipal.

## **2. OBJETIVOS**

Objetivo Geral: Propor uma parceria entre o CEREST de São João da Boa Vista e o projeto “Bem Me Quer” já inicialmente implantado no município.

Objetivo Específico: Contribuir para práticas de ações educativas de saúde voltadas aos trabalhadores da Atenção Primária em Saúde do município de São João da Boa Vista com a intenção de expansão para todo o Departamento Municipal de Saúde.

## **3. PLANO DE AÇÃO**

O plano de ação será feito inicialmente com a apresentação do projeto à Diretoria Municipal de Saúde e equipe do NASF incluindo a distribuição das tarefas. Ao NASF caberá a organização logística e acompanhamento das atividades do CEREST. Os 06 técnicos do CEREST das áreas de saúde e segurança do trabalho estarão elaborando um total de 06 oficinas de trabalho com temas diversos e duração de 01 hora cada. As mesmas terão periodicidade bimensal a iniciar em maio de 2013 e término em março de 2014. Estes encontros acontecerão durante o período vespertino, utilizando-se os espaços de reuniões das 8 equipes, sendo que os trabalhadores serão previamente convidados a participarem. Cada equipe será contemplada com os 06 temas relacionados abaixo:

1. O que é o CEREST e a Saúde do Trabalhador
2. Qualidade de Vida no Trabalho
3. Saúde Mental e Trabalho
4. Como aplicar a NR 32 no seu ambiente de trabalho
5. Direitos Trabalhistas
6. Programa de Vacinação do Trabalhador

Nos meses de abril e maio de 2014 estaremos compilando as avaliações e nos meses de junho e julho finalizando o projeto com elaboração e entrega de documento final contendo as considerações analisadas e encaminhadas ao gestor municipal.

#### 4. CRONOGRAMA

Item	AÇÕES	MESES																	
		2013										2014							
		mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	
01	Reunião com equipe do Cerest para apresentação do projeto e distribuição de tarefas	x	x																
02	Reunião com gestores para apresentação da idéias		x																
03	Oficina 1			x															
04	Oficina 2					x													
05	Oficina 3							x											
06	Oficina 4									x									
07	Oficina 5											x							
08	Oficina 6													x					
09	Avaliação														x	x			
10	Elaboração e entrega de documento																x	x	

#### 5. INVESTIMENTO

<b>Especificação/ Investimento (24 meses)</b>	Valor unitário	Valor total
<b>Serviços de terceiros 6 oficinas – Coordenadores - Oficineiros</b>	R\$ 1.000,00	<b>R\$6.000,00</b>
<b>Alimentação – 100 participantes 60 coffees para 10 equipes</b>	R\$ 70,00	<b>R\$ 4.200,00</b>
<b>Material permanente</b>		
1 Notebook	R\$2.500,00	R\$2.500,00
1 Filmadora	R\$3.000,00	R\$ 3.000,00
		<b>Total: R\$15.700,00</b>

<b>Material de consumo</b>		
- 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\$30,00	R\$ 30,00
-Pastas plásticas (200 unid)	R\$7,00	R\$1.400,00
- CD (08 cx com 100 unid)	R\$50,00	R\$ 400,00
- Canetas (cx com 500)	R\$ 500,00	R\$ 500,00
		<b>Total: R\$ 4.010</b>
<b>Total Geral: R\$ 19.710,00</b>		

## **6. AVALIAÇÃO**

Será aplicado um Questionário de Avaliação aos Trabalhadores de Saúde após as oficinas sendo os dados compilados pelos técnicos para análise dos indicadores. Os itens a serem respondidos pelos TS quanto às oficinas serão: Alcance dos objetivos propostos, conteúdo, carga horária e aplicabilidade no trabalho (excelente, bom, regular ou fraco). Outros indicadores a serem considerados: Número de TS contemplados, número de TS com carteira de vacinação em dia antes e depois das oficinas, participação dos TS nas oficinas: interesse, assiduidade, pontualidade (excelente, bom, regular ou fraco).

## **7. REFERÊNCIAS**

1. Protocolo – Nº 008/2011 – Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde-SUS. Disponível em <[http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/protocolo008\\_saudedotrabalhador1.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/protocolo008_saudedotrabalhador1.pdf)>.
2. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. HumanizaSUS: Política Nacional de Humanização: documento base para gestores e trabalhadores do

SUS.Brasília:Ministério da Saúde,2004.

3. CENTRO CANADENSE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Guia para Redactar uma Declaración de Política OHS. Disponível em: <[http://WWW.ccsso.ca.oshanswers/hsprograms/osh\\_policy.html](http://WWW.ccsso.ca.oshanswers/hsprograms/osh_policy.html)>.Acesso em: 5 fev.2012.Trad.Airton Marinho da Silva Revisão: Ada Ávila Assunção. Belo Horizonte:UFMG, 2012