



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

**O RH COM VOCÊ: JUNTOS NA MELHORIA DA SEGURANÇA, QUALIDADE DE
VIDA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR DO SUS – CUIDANDO DE QUEM
CUIDA**

Kézia Filgueira da Silva

**São Luís
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

A Organização Mundial de Saúde define como Saúde: “o completo bem-estar físico, mental e social e não a simples ausência de doença.”. Baseada nessa afirmação, nas discussões vivenciadas no Curso e nos depoimentos vistos no vídeo “Hospital Doente”, foram observados que as Unidades de Saúde acabam produzindo seus doentes devido a uma conjunção de elementos. E para que se tenha uma mudança nesse cenário é necessária a ação conjunta sobre tais elementos.

A reestruturação produtiva, a partir da década de 90, em decorrência das novas tecnologias e da modernidade, vem intensificando o desenvolvimento de ações para a saúde do trabalhador. A força de trabalho no contexto de sua atenção demanda a ação profissional na promoção e prevenção da saúde, que hoje, tem enfrentado inúmeros desafios, pois é requisitada a diminuição das sequelas das mudanças estruturais na organização do trabalho que afetam a saúde do trabalhador. As demandas são reivindicadas diretamente pelo trabalhador no serviço de saúde, onde a Política Nacional de Promoção de Saúde do Trabalhador do SUS deve agir como o instrumento orientador da atuação do setor saúde no campo da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de promover e proteger a saúde dos trabalhadores por meio de ações de promoção, vigilância e monitoramento das necessidades de saúde relacionadas ou não ao trabalho. Com isso demanda-se um conjunto de ações e práticas que envolvam desde a vigilância sobre os agravos relacionados ao trabalho; intervenções sobre fatores de risco, ambientes e processos de trabalho, até as ações relativas ao acompanhamento de indicadores para fins de avaliação da situação de saúde e articulação de ações de promoção da saúde e de prevenção de riscos. Faz-se necessário identificar os riscos e tentar minimizá-los, assim como informar o trabalhador sobre os riscos e como prevenir doenças ocupacionais. Há viabilidade da aplicação de um projeto de Desenvolvimento da Gestão do Trabalho e da Saúde, que contempla a capacitação, reconhecimento e valorização dos trabalhadores do SUS, através da promoção de treinamentos, palestras com a equipe multiprofissional, orientações e outras ações que visem promover Saúde, qualidade de vida, segurança e valorização do trabalhador. do SUS em nossa Secretaria e Unidades de Saúde.

O Recursos Humanos será o elemento de apoio e unificação para a promoção desse processo, buscando parcerias também com o Grupo de Humanização e o CEREST (Centros de Referência em Saúde do Trabalhador) para

que esse Projeto de Intervenção promova as ações para melhorar as condições de trabalho, segurança, qualidade de vida e valorização do trabalhador do SUS.

Dessa forma, ter-se-á a aplicação das Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS e o fortalecimento dessa política, principalmente no que tange aos incisos IX, XI, XII, XIV, XV, XVII, XVIII e XXVIII no seu artigo 3º.

2. OBJETIVOS

- Melhoria da Segurança, Qualidade de Vida, Segurança e Valorização do Trabalhador do SUS;
- Auxiliar os trabalhadores a identificar riscos potenciais de Saúde;
- Educar os trabalhadores no que diz respeito a riscos de saúde e prevenção e acidentes;
- Encorajar os trabalhadores das unidades de saúde a mudarem seu estilo de vida, através da adoção de hábitos saudáveis e monitoramento da saúde;
- Preparar uma equipe dentro das próprias unidades que prestem apoio psicológico, mental e físico aos nossos trabalhadores.

3. PLANO DE AÇÃO

As etapas a serem seguidas devem ser as seguintes:

- a) O Recursos Humanos deve entrar em contato com o Grupo de Humanização (caso exista) e o CEREST para busca de parcerias e esclarecimento das etapas do Projeto;
- b) Realizar Palestra de Apresentação do Projeto para Gestores das Unidades de Saúde e Secretaria de Saúde – RH e parceiros;
- c) O RH deve realizar Levantamento de Necessidades de Treinamentos e Palestras de temas relacionados a Prevenção de Acidentes, Qualidade de Vida e Valorização do Trabalhador do SUS, com Gestores e trabalhadores;
- d) Realizar Levantamento sobre causas de afastamentos de trabalhadores – RH e parceiros;
- e) Mapear riscos na Secretaria e Unidades de Saúde – RH e CEREST;
- f) Fazer tabulamento dos resultados dos Levantamentos de Necessidades de Treinamentos e Palestras - RH;

Mapear riscos na Secretaria e Unidades de Saúde – RH e CEREST			X								
Fazer tabulamento dos resultados dos Levantamentos de Necessidades de Treinamentos e Palestras – RH				X							
Elaborar planejamento dos Treinamentos e Palestras, mediante resultados dos Treinamentos e Palestras e ações práticas – RH e parceiros				X							
Sinalização das áreas de riscos – CEREST com apoio do RH				X							
Criar grupos de multiplicadores e parceiros, tanto na Secretaria e nas Unidades de Saúde para disseminação das ações e ideias e que prestem apoio psicológico, mental e físico aos nossos trabalhadores – RH, parceiros e colaboradores voluntários				X							
Execução das ações e Palestras – RH e parceiros					X	X	X	X	X	X	X
Acompanhamento e avaliação dos resultados das ações propostas – RH e parceiros					X	X	X	X	X	X	X
Reunir-se periodicamente com os envolvidos para propor soluções diante de possíveis distorções e imprevistos					X		X		X		X

5. INVESTIMENTO

Apoio Logístico para a realização da projeto	R\$13.795,00	R\$ 13.795,00
--	--------------	---------------

Serviços Técnicos de Apoio e Acompanhamento	R\$1.184,98	R\$ 1.184,98
---	-------------	--------------

Material permanente		
4 Computadores	R\$2.500,00	R\$10.000,00
1 Filmadora	R\$3.000,00	R\$ 3.000,00
Tela para projeção (com tripé)	R\$ 450,00	R\$ 450,00
2 microfones de lapela	R\$ 250,00	R\$ 500,00
2 mini gravadores digitais	R\$ 350,00	R\$ 700,00

Material de consumo		
- 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
		Total: R\$ 35.401,98

6. AVALIAÇÃO

Para avaliação e acompanhamento dos resultados das ações propostas deve-se utilizar como indicadores:

- a) Número de afastamentos antes do início do período do projeto e após o início e execução do mesmo;
- b) Número de acidentes antes do início do período do projeto e após o início e execução do mesmo;
- c) Pesquisa de Clima Organizacional;
- d) Avaliação de Reação, Retenção das Palestras, Treinamentos e Ações;
- e) Reuniões periódicas entre Recursos Humanos e parceiros;
- f) Número de trabalhadores que procuram os serviços de apoio do grupo criado para apoio psicológico, mental e físico aos nossos trabalhadores.

7. REFERÊNCIAS

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Coordenação-Geral da Política de Recursos Humanos. **Política de Recursos Humanos para o SUS: balanço e perspectivas**. Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

LACOMBE, Francisco José Masset. **RECURSOS HUMANOS: PRINCÍPIOS E TENDÊNCIAS - 1ª EDIÇÃO**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LOURENÇO, E. A. S. **Saúde do trabalhador: de quem é essa responsabilidade? Desafios para o Sistema Único de Saúde**. In: OLIVEIRA, C.A. H; BERTANI, I. F. *Interdisciplinaridade: integração entre saberes e práticas*. Franca:Unesp, 2006.

_____. **Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho**. Franca:Unesp, 2006.

PROTOCOLO DA MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE – MNNP – SUS. Protocolo – Nº 008 /2011