CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

REESTRUTURAÇÃO DE UM SERVIÇO DE SAÚDE DO TRABALHADOR EM UM HOSPITAL GERAL PÚBLICO MUNICIPAL EM BELO HORIZONTE

Ana Cândida Ferreira Lima Bracarense

Belo Horizonte

Julho, 2012

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

As condições de trabalho na rede pública de saúde do Brasil, apesar dos avanços, têm demonstrado fragilidade no atendimento tanto no que tange aos trabalhadores quanto aos usuários.[1] No primeiro caso, as limitações são resultantes de uma precarização do emprego e do trabalho configurada pelos frágeis vínculos de contratação, desemprego, falta de segurança, meios adequados de trabalho, terceirizações, contratações temporárias, novas demandas tecnológicas e dos cidadãos, horários extremos, polivalência, e, dentre outros, a mudança do perfil de exposição a microorganismos.[2] O segundo caso, quando se tem em foco os usuários, surge como reflexo do trabalho pouco valorizado, com investimentos inadequados que acaba por reduzir a qualidade da prestação dos serviços em saúde.

Neste cenário, encontra-se um hospital geral público, com quase 70 anos de existência, situado na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, de referência do Sistema Único de Saúde, ou seja, que ocupa uma centralidade no atendimento da rede municipal, com volume e complexidade de níveis hospitalar e ambulatorial elevados. Este hospital conta com cerca de 3.000 trabalhadores que se alternam na cobertura diária do atendimento, entre servidores estatutários, empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho, contratos administrativos temporários, trabalhadores terceirizados, médicos residentes, residentes multiprofissionais em saúde (fonoaudiólogos, fisioterapeutas, enfermeiros, dentistas, assistentes sociais, entre outros), estagiários curriculares e extracurriculares, demonstrando também o papel de campo de formação deste hospital.

Os efetivos reduzidos, as dificuldades relacionadas à infraestrutura, o trabalho prescrito e às vezes impedido, acabam levando ao adoecimento dos trabalhadores[3], e aos acidentes de trabalho, à sobrecarga de trabalho, às solicitações de remanejamento, à precariedade na relação entre os diversos vínculos ocasionam ausências ao trabalho, que por sua vez, ciclicamente, aumentam mais a sobrecarga de trabalho. Devido a este cenário, os trabalhadores da saúde dês te hospital, vêm se sentindo desvalorizados, não integrados às mudanças, o que agrava também a assistência prestada ao usuário.

A saúde do trabalhador, até como reflexo histórico da evolução da legislação do Brasil, não detém um passado de grandes atuações no sentido da valorização da saúde e da segurança dos trabalhadores. No hospital em questão, a partir apenas de 2008, constituiu-se uma equipe de saúde e segurança do trabalho, com a realização de um concurso público com cargos específicos, como um setor um pouco melhor estruturado, mas ainda insuficiente para atendimento às diversas demandas existentes neste hospital.

No modelo atual, prescritivo, de atendimento à legislação e sem uma formação adequada sobre o trabalho em saúde e o papel da saúde do trabalhador como apoiador nos processos de mudanças deste cenário, não se torna possível avançar com boas perspectivas. Neste cenário, o serviço de saúde do trabalhador tem como principal desafio se organizar para articular ações que consigam se efetivar na prevenção e na promoção da saúde.[4]

Para isto, há que integrar e formar o trabalhador para que o mesmo se sinta parte do processo de mudança e aprenda a negociar com a gestão as melhorias para o serviço de saúde.[5]

2. OBJETIVOS

1. Propor uma reestruturação do serviço de saúde do trabalhador em um hospital público de referência em urgência e emergência e de atendimento ambulatorial da rede do Sistema Único de Sáude (SUS) constituindo equipes de referência intercisciplinar para avaliação e acompanhamento das ações de saúde e segurança;
2. Formar os profissionais envolvidos com saúde e segurança para atuar como agentes apoiadores dos processos de mudança, principalmente nas negociações coletivas;
3. Fomentar a prevenção e a promoção da saúde dos trabalhadores do hospital através de uma articulação com a Política de Valorização dos Trabalhadores.

3. PLANO DE AÇÃO

1. Análise de viabilidade para atendimento à legislação de saúde e segurança além do desenvolvimento do projeto de reestruturação;

2. Elaboração da proposta: constituição de 5 equipes de referência interdisciplinar (médico do trabalho, técnico em segurança do trabalho, psicólogo e assistente social) para atendimento setorizado do hospital, com vistas ao atendimento integral à saúde, atividades de vigilância, formação, avaliação das condições e dos processos de trabalho juntamente com os trabalhadores, encaminhamento das propostas e acompanhamento das mesas de negociação coletivas;

3. Formação dos profissionais de saúde e segurança do trabalhador com relação aos conceitos de saúde, trabalho, trabalho em saúde, papel do profissional de saúde e segurança do trabalho e negociação coletiva, não apenas os que constituem a equipe de referência assim como os demais profissionais de apoio (engenheiro de segurança, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho, engenheiro ambiental, profissionais de recursos humanos e estagiários);

4. Formação do sindicato e dos trabalhadores de cada unidade de produção do hospital para avaliação, em conjunto com a equipe de referência de saúde do trabalhador das condições de trabalho e propostas de melhoria a serem negociadas com a gestão[5];

5. Interface do serviço de saúde e segurança do trabalho com a Política de Valorização do Trabalhador do hospital incluindo ações de promoção da saúde e prevenção do adoecimento, além de melhoria da rede de atendimento ao trabalhador;

6. Acompanhamento das ações.

4. CRONOGRAMA

Etapa/mês	Julho 2012	Agosto 2012	Setembro 2012	Outubro 2012	Novembro 2012	Dezembro 2012	2013
1							
2							
3							
4							
5							
6							

5. INVESTIMENTO

Para consecução dos objetivos propostos, segue a estimativa de valores:

- Recursos humanos: contratação de um psicólogo e um assistente social para composição de cada equipe de referência – R$ 325.000,00/ano
- Atendimento à legislação de saúde e segurança do trabalho (exames ocupacionais de atendimento à NR 7) - R$ 200.000/ano
- Formação da equipe, do sindicato e dos trabalhadores – R$ 20.000,00/ano

6. AVALIAÇÃO

Semestralmente: acompanhamento dos adoecimentos, acidentes de trabalho, absenteísmo, envolvimento dos trabalhadores nas negociações, acompanhamento dos planos de ação de cada unidade de produção, observando sempre se esses indicadores quantitativos e qualitativos estão se associando à melhoria das relações de trabalho e assistência à saúde.

7. REFERÊNCIAS

1. ASSUNÇÃO, A. A., LIMA, C. R. Gestão das Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores da Saúde: Caderno de Textos. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2012.

2. ASSUNÇÃO, A. A., BELISÁRIO, S. A. Precariedade e precarização do trabalho no setor saúde. Projeto de criação do Grupo de Estudos e Gestão do Trabalho e Formação em Saúde. Faculdade de Medicina. UFMG, Belo Horizonte, 2005.

3. CLOT, Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: vozes, 2006.

4. O QUE É UMA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (PSST)? Original: *Guía para redactar una declaración de política OHS.* Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional. Disponível em http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/osh_policy.html Acesso em 05/02/2012. Tradução e adaptação: Airton Marinho da Silva. Revisão: Ada Ávila Assunção.

5. Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicas (DIEESE).

Negociação coletiva no setor público. São Paulo: 2012