



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

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

A importância da Comunicação na Saúde: Santa Luzia, MG

Cristina Amoroso Damiani de Paula

**Santa Luzia
Agosto, 2012.**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

A Gestão do Trabalho em Saúde trata das relações de trabalho a partir de uma concepção na qual a participação do trabalhador é fundamental para a efetividade e eficiência do Sistema Único de Saúde. Dessa forma, o trabalhador é percebido como sujeito e agente transformador de seu ambiente e não apenas um mero recurso humano realizador de tarefas previamente estabelecidas pela administração local. Nessa abordagem, o trabalho é visto como um processo de trocas, de criatividade, de coparticipação e de corresponsabilização, de enriquecimento e de comprometimento mútuos.

Muitos dos problemas existentes numa organização podem ser oriundos da falta e/ou má comunicação ou das distorções nelas contidas.

A boa comunicação é muito importante para a integração de qualquer grupo de trabalho. A comunicação é de extrema importância para o desenvolvimento do negócio, criando na empresa um grande desafio ao gestor.

Ao tratar da comunicação estamos solucionando, em muitos casos, antigos e persistentes problemas, diminuir o estresse profissional, que podem dar lugar a pessoas e ambientes mais leves e motivados, proporcionando mais e melhor de si, com produtividade e desenvoltura de quem percebe que é possível crescer e gerar crescimento consequente.

A saúde dos trabalhadores guarda estreita relação com as condições de trabalho. Belgium (2005) indica como agravantes da exposição aos riscos os danos da hipersolicitação das capacidade humanas no trabalho – efeitos oriundos do sistema técnico-organizacional e conhecidos como fatores ligados à organização do trabalho. Além disso, Takeda (2005) refere que na esfera dos riscos e de seus determinantes, os riscos psicossociais se destacam.

Um dos princípios da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS é a humanização do trabalho em saúde, que pressupõe construir um tipo de interação entre os atores envolvidos na produção de saúde a partir da cogestão dos processos de trabalho.

Em Santa Luzia, apesar de vivenciarmos uma administração participativa nos últimos quatro anos, ainda existe uma “cultura de medo” e um déficit na comunicação em Rede, o que me motiva a reabordar esta necessidade.

2. OBJETIVOS

Ressaltar a necessidade de aprimorar a comunicação para promover um ambiente de trabalho saudável.

3. PLANO DE AÇÃO

Inicialmente agendaremos uma reunião de sensibilização dos gestores e, por se tratar de um centro de referência secundária, onde são desenvolvidos sete programas diferentes com equipes multiprofissionais (Médicos, Enfermeiros, Nutricionistas, Psicólogas, Assistentes Social, Fisioterapeutas, Técnicos de Radiologia), Funcionários Administrativos e Auxiliares de Serviços Gerais, promoveremos sete reuniões “setoriais”. Estas reuniões servirão para apresentação do projeto e eleição de um trabalhador por equipe para participar da equipe e elaborar agenda de encontros semanais. As reuniões serão importantes também para estabelecer comunicação e outras dinâmicas, que serão estruturadas como atividades motivadoras, em sala de reuniões e com profissionais técnicos que já dispomos.

4. CRONOGRAMA

2012	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Reunião com gestores para apresentação do projeto									x			
Reunião setor um										x		
Reunião setor dois										x		
Reunião setor três										x		
Reunião setor quatro										x		
Reunião setor cinco										x		
Reunião setor seis										x		

Reunião setor sete											x		
Encontros semanais												x	x
Reuniões mensais com gestores e Equipe da Humanização												x	x

Os encontros semanais e as reuniões mensais devem fazer parte da agenda permanente do Centro.

5. INVESTIMENTO

Será solicitada a adequação nas agendas das ações dos trabalhadores para beneficiar os trabalhadores com local, equipamentos e materiais que já dispomos.

A unidade dispõe de sala de reunião com equipamentos de multimídia e demais materiais de consumo (papéis); brindes de incentivo e lanches são doados pelos trabalhadores.

6. AVALIAÇÃO

A avaliação deste projeto pode ser realizada qualitativamente através de questionários dissertativos.

7. REFERÊNCIAS

AMADO, G.; GUITTET, A. Administração da comunicação nos grupos. 2 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O.C. G. Administração de recursos humanos. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emergind physical risks related to occupational safety and health. Belgium, 2005.

GESSNER, Graciele. Comunicação. 2007 através de acesso em 14/08/2012 em <http://www.artigos.com/artigos/sociais/administracao/comunicacao-1511/artigo/>

GIL, Antônio Carlos. Administração de recursos humanos: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

PORTAL DA SAÚDE. GESTÃO DO TRABALHO EM SAÚDE – DEGERTS, 2012.

SCANLAN, Burt K. Princípios de administração e comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 1979.

TAKEDA, F. The relationship of job type to Burnout in social workers at social welfare offices. Journal Occup Health, v. 47, p.119-125, 2005.

WELL, Pierre. Relações Humanas na família e no trabalho. 37 ed. Petrópolis - RJ: Vozes, 1983.