



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

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

A RELEVÂNCIA DA QUALIDADE NO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL A QUAL PODE TRAZER MODIFICAÇÕES AO AMBIENTE DE TRABALHO

**Camila Lopes Barros
Michele Cristina Jaime**

**Pirenópolis
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

No ambiente de trabalho, fica evidente a relevância da comunicação, podendo ela ser positiva e também negativa, para se obter resultados satisfatórios fica claro a necessidade de existir diálogos de qualidade respeitando a hierarquia e as diferenças encontradas nos diversos níveis sócio\econômicos que estão inseridos no local de trabalho. Para fluir, é necessário o bom entendimento entre os diferentes setores que estão relacionados com a mesma atividade. Tendo em vista que a Unidade de trabalho é um Hospital, e que lidamos com a saúde/doença de uma população, para que haja uma boa qualidade de serviço é necessário um bom relacionamento entre os setores, para que encontre um resultado positivo das necessidades ali buscadas. Ressalta-se, com tudo, para que se tenha um bom relacionamento entre os setores, o relacionamento interpessoal e de suma importância, pois permite momentos singulares e, desnuda a verdadeira maturidade do comportamento.

Onde há um clima harmônico e de respeito, temos um ambiente sadio e de pequenas turbulências. Mesmo tendo diferentes setores que estão voltados para o mesmo objetivo, que é a saúde dos usuários e dos funcionários. Através deste projeto espera-se encontrar uma melhor qualidade de vida de todos os funcionários envolvidos com a saúde e conseqüentemente com os que dependem e procuram a nossa Unidade Hospitalar. Quando escutamos o antigo ditado popular “os problemas pessoais ficam atrás da porta, aqui somos profissionais”, é de difícil aceitação que uma pessoa possa estar doente e cuidar de outro doente, temos primeiro que fornecer saúde para esse trabalhador para que possa cuidar com qualidade da clientela.

Baseado no texto fornecido pelo Cegest Negociação coletiva no setor publica, “a democratização das relações sociais e de trabalho pressupõe o estabelecimento de espaços de dialogo e negociação como um dos seus instrumentos para a busca de resolução de conflitos”. É através do dialogo que se valoriza o ser trabalhador e fornece com isso uma cumplicidade entre os setores.

Contudo, existindo melhora no relacionamento interpessoal, melhora-se o relacionamento intersetorial, e trazendo diferencial positivo na gestão do trabalho. Cada um é importante dentro do seu espaço, a valorização do trabalhador da saúde é primordial e um dos primeiros passos a se tomar se não o primeiro é o dialogo,

pois através dele o profissional vai ser ouvido com suas dúvidas, incertezas, insatisfações, com isso se sentira mais interagido no seu ambiente de trabalho e não somente mais um, mas que também faz parte.

2. OBJETIVOS

Capacitações com toda a equipe do ambiente hospitalar com ações voltadas ao bom relacionamento entre os funcionários e seus respectivos setores. Reuniões com as chefias responsáveis de cada setor inserido na unidade hospitalar, juntamente com o Gestor imediato.

3. PLANO DE AÇÃO

Executar capacitações semestrais com toda a equipe, de todos os setores do local de trabalho, reuniões mensais com os chefes de cada setor juntamente com o Gestor da unidade, com o intuito de avaliar as ações implantadas. Nas capacitações serão usados temas voltados a importância do relacionamento interpessoal dentre eles poderá ser usados temas como: “A harmonia no ambiente de trabalho”, “Respeito, ética e humanização no ambiente de trabalho”, entre outros, com o intuito de esclarecer e edificar a importância do dialogo com qualidade nas relações do trabalho. Os palestrantes poderão ser de formações diferentes desde que se adequem ao tema. Entre os profissionais incluem Psicólogos o qual temos disponível na SMS da cidade, os Enfermeiros e Médicos da unidade de acordo com a necessidade, e disponibilidade dos mesmos já que o proposito é de se manter uma educação continuada, por este motivo a escolha de se capacitar semestralmente. Serão convocados os trabalhadores com antecedência, mostrando a importância do tema proposto, oferecer certificados de cada palestra. Elaborar questionários para que toda a equipe envolvida no trabalho possa expressar sua compreensão e visão do proposito que esta sendo inserido na unidade. Os questionários serão dirigidos ao tema relação interpessoais, os quais administrados nas capacitações serão também oferecidos semestralmente. Contudo o plano de ação aqui proposto tem o intuito de melhorar a qualidade do trabalho, para os próprios trabalhadores através da comunicação humanizada.

4. CRONOGRAMA

2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Capacitação trimestral – equipe da Unidade	X			x			x			x		
Capacitação mensais - coordenadores de setores e gestor	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Formulários de avaliação da saúde	X					x						x

5. INVESTIMENTO

INVESTIMENTO (12 meses)		
Material permanente		
1 computador	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
1 camera fotográfica digital	R\$ 600,00	R\$ 600,00
Tela para projeção (com tripé)	R\$ 450,00	R\$ 450,00
Retro projetor	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
Microfone	R\$ 150,00	R\$ 150,00
Material de consumo		
- Papel A4 (6 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$ 108,00
- Cartuchos (10 unidades)	R\$ 75,00	R\$ 750,00
-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 (03 cx com 100 unid)	R\$ 50,00	R\$ 150,00
- Caixas especiais de arquivo (50 unidades)	R\$13,00	R\$ 650,00
- Certificados (capacitações)	R\$ 3,00	R\$ 1.200,00
		Total: R\$ 12.190,00

6. AVALIAÇÃO

Avaliação funciona como elemento de integração e motivação para aprendizagem, é um processo contínuo que ocorre dia após dia buscando corrigir erros e construir novos conhecimentos.

Através do questionário aplicado aos funcionários da unidade, poderá ser feita uma avaliação do conteúdo administrado nas capacitações, se estão sendo assimilados pelos participantes e se a metodologia adotada, (capacitações), esta sendo eficaz para o propósito deste projeto, que é assimilar a importância de uma comunicação com qualidade para um maior desempenho e valorização dos profissionais inseridos no ambiente de trabalho aqui proposto, à qual se caracteriza por uma unidade Hospitalar.

7. REFERÊNCIAS

- CEGEST. Boas Práticas em Matéria de Segurança e Saúde, para o Setor de Saúde. Agencia Europeia para a segurança e saúde no trabalho.
- CEGEST. Diagnostico da Situação dos Trabalhadores em Saúde e o Processo de Formação no Polo Regional de Educação Permanente em Saúde.
- CEGEST. Negociação Coletiva no Setor Publico. São Paulo. Março de 2012.
- DIRETRIZES DA POLITICA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE – SUS
- O FILME : Hospital doente.
- O QUE É UMA POLITICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. Tradução e adaptação de Airton Marinho da Silva, revisão Ada Avila Assunção.
- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL. Disponível em: WWW.alcancesolucoes.com.br, retirado as 9 horas do dia 06 de agosto de 2012.
- SAÚDE E CIDADANIA. Planejamento em saúde. Ministério da Saúde.