



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

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

**Estruturação da Seção de Qualidade de Vida do Trabalho no HGE –
Novos Desafios**

**Quitéria Amâncio Carvalho
Vera Cristina Gomes Calado**

**Maceió
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

O Serviço de Gestão de Pessoas do Hospital Geral do Estado (HGE) está subdividido entre Seção de Desenvolvimento e Educação do Trabalhador, Planejamento, Departamento Pessoal, Valorização do Trabalhador e Saúde Ocupacional. A nossa proposta de trabalho de intervenção concentra-se nestas duas últimas seções. Estamos realizando a fusão entre Saúde Ocupacional e Valorização do Trabalhador, mediante a necessidade de ampliação das ações e de abordagem do nosso trabalhador com base em uma visão biopsicossocial.

Temos, em média, dois mil servidores e aproximadamente mil trabalhadores terceirizados, totalizando, assim, uma força de trabalho de cerca de três mil pessoas, com as mais diversas profissões e atribuições.

Em função das demandas diversas, é difícil não vivenciar momentos de tensões, conflitos de diversas origens, adoecimento, envolvimento em situações de risco, desmotivação, baixa auto-estima, dentre outros problemas. Nossa proposta é trabalhar a partir de agosto deste ano como Seção de Qualidade de Vida do Trabalho – QVT. Esse tema é importante uma vez que, a partir do momento que ocorreu uma ampliação dos serviços ofertados pela Saúde Ocupacional, bem como daqueles relacionados à Valorização do Servidor, gerou aumento da procura do trabalhador, aumentando o fluxo de demandas; o que fomentou a necessidade de rever processos, fluxos, distribuição de atribuições e redefinição de estratégia de ação.

Este projeto tem relevância porque tornarão as nossas ações do cuidar da saúde dos trabalhadores mais transparentes, acessíveis e, assim, estaremos utilizando os princípios do SUS no que se refere a universalidade, equidade e integralidade. Promover a fusão entre a Seção de Saúde Ocupacional e a Seção de Valorização do Trabalhador irá contribuir para solucionarmos e/ou minimizarmos alguns problemas como: melhoria na escuta do nosso trabalhador, diminuição do índice de acidente de trabalho, atuação específica com os aposentados, aumento e reforço nas campanhas educativas de vacinação.

No campo do trabalho, o nosso projeto poderá contribuir para servir de modelo

para outras unidades de Urgência e Emergência que ainda não tenham tido a oportunidade de fazer uma análise do que pode ser melhorado e ampliado na área de atendimento à saúde do trabalhador da saúde.

Como definição do problema, elencamos: A fusão entre as Seções de Saúde Ocupacional e a Seção de Valorização do Servidor, a partir da criação de uma Seção de Qualidade de Vida no Trabalho do HGE, poderá melhorar a assistência ao trabalhador?

Como metas definimos, inicialmente, a criação da Seção de Qualidade de Vida do Trabalhador com base na fusão das seções de Saúde Ocupacional e da Seção de Valorização do Servidor, como também a reativação do Grupo de Trabalho Humanizado do HGE.

O QVT atuará com base na visão biopsicossocial, que proporciona uma visão integral do ser e do adoecer, que compreende as dimensões física, psicológica e social. Toda história de vida do trabalhador deve ser analisada considerando as influências biológicas, psicológicas e sociais, aspectos esses que são interligados.

Também o homem biopsicossocial recebe diferentes influências do meio ao longo de sua vida. Muitas áreas são importantes para a análise do comportamento humano, tais como as áreas: afetiva, familiar, conjugal, sexual, interpessoal (amizades), lazer, social, escolar, religiosa, trabalho, biológica (doenças), ambiente cultural, questões morais, regras sociais e costumes.

A Seção de Saúde Ocupacional tem atuado, ao longo dos anos no HGE, nas ações preventivas aos agravos que o trabalho proporciona ao trabalhador, através de Campanhas de Vacinação, palestras educativas, validação e encaminhamento dos atestados médicos à Junta Médica do Estado, e entrega e controle dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), em parceria com a CIPA. A Seção de Valorização do Servidor tem realizado oficinas para trabalhar a integração e as relações interpessoais, proporcionando um espaço para o trabalhador falar, de escuta ao trabalhador, trabalhando-se os conflitos interpessoais, promovendo eventos em datas especiais.

Atualmente encontram-se trabalhando na Seção de Saúde Ocupacional dois médicos do trabalho, uma enfermeira do trabalho, uma técnica de segurança do trabalho, duas técnicas de enfermagem, três fisioterapeutas, uma psicóloga, duas assistente de administração e, na Seção de Valorização do Servidor, trabalha uma

técnica de Recursos Humanos. O serviço funciona das 07:00 horas às 19:00 horas de segunda a sexta-feira.

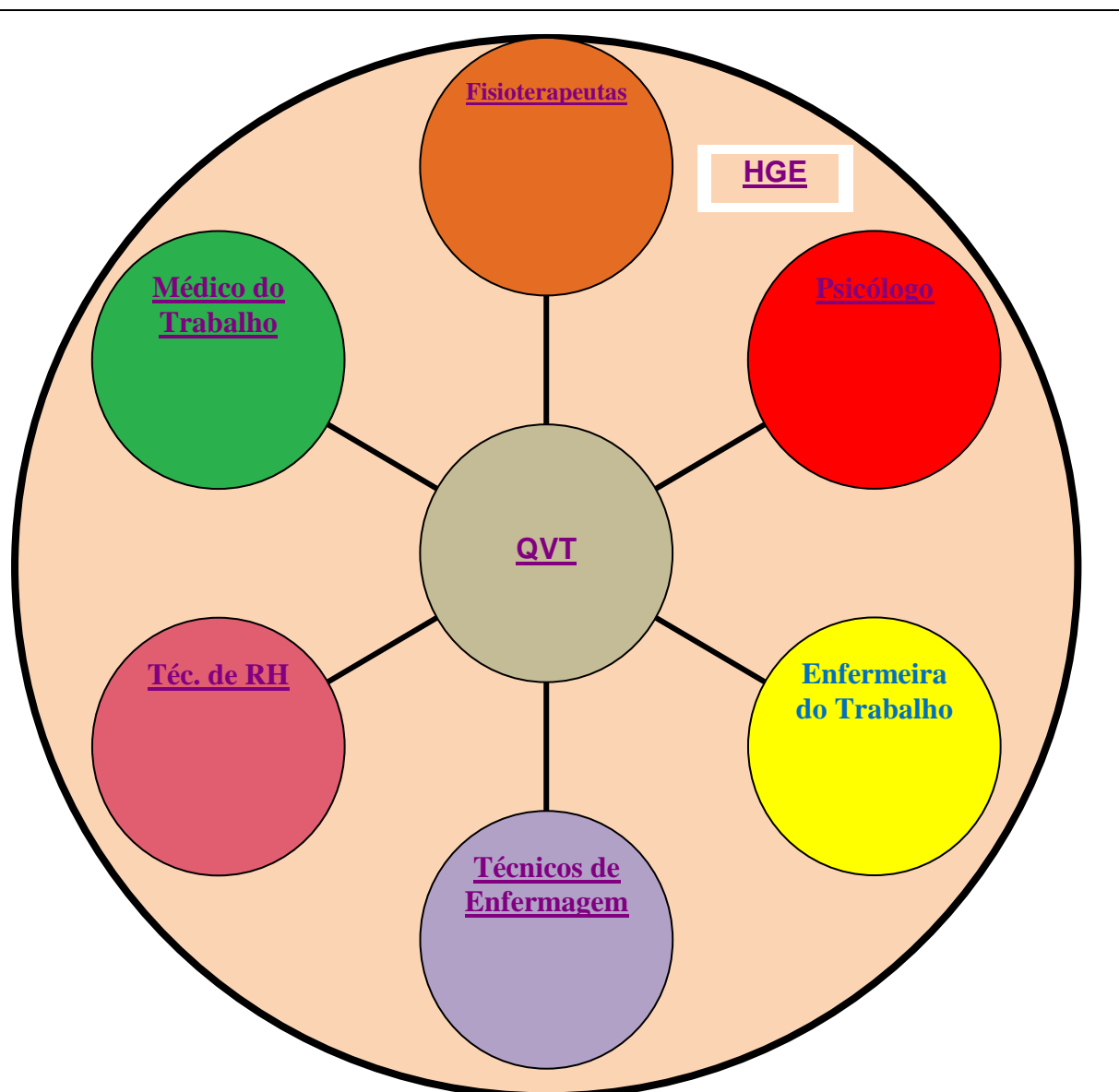
Este projeto é de grande importância para a instituição e seus colaboradores, por se tratar de ações que tem a finalidade de promover o bem estar biopsicossocial, estaremos investindo no colaborador e na sua motivação.

2. OBJETIVOS

- Reestruturar a Seção de Saúde Ocupacional e a Seção de Valorização do servidor para constituir a Seção de Qualidade de Vida do Trabalho – QVT;
- Ampliar os serviços ofertados pelo QVT aos trabalhadores do HGE, tais como: o número de oficinas e palestras educativas, exames periódicos, exercícios de ginástica laboral, dentre outros que se fizerem necessário;
- Proporcionar atendimento amplo ao trabalhador do HGE, favorecendo seu bem estar biopsicossocial, tendo como base a melhoria de indicadores como o registro dos atendimentos diários realizados pelo profissional psicólogo, fisioterapeutas, as ações registradas em atas do Grupo de Trabalho Humanizado (GTH), os relatórios emitidos pelo Médico do Trabalho e Enfermeira do trabalho, dentre outros.

3. PLANO DE AÇÃO I - RODA DE CONVERSA SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO QVT

O QVT terá a seguinte estrutura:



A reestruturação do serviço de Saúde Ocupacional consiste em juntar, em um mesmo espaço físico, vários profissionais que venham a contribuir com o desenvolvimento de ações focadas no bem-estar biopsicossocial do nosso trabalhador. A junção de pessoal se dará a partir do convite da Coordenação de Gestão de Pessoas que irá apresentar o novo desenho do serviço aos profissionais envolvidos que hoje laboram no Serviço de Saúde Ocupacional e uma Técnica de RH que labora no Serviço de Valorização do Servidor.

O novo modelo a ser adotado é circular, onde todos se comunicam e seguem o comando central, diminuindo a burocracia, ampliando acessibilidades e a troca de experiências entre os profissionais.

Uma das metas a serem atingidas com esse novo modelo será a realização de

Rodas de Conversa com os trabalhadores e a gestão do hospital para apresentar a nova estrutura do QVT, funcionamento e profissionais integrantes do novo modelo.

Como passo para o desenvolvimento do trabalho terá:

- Realizar reunião com a direção do hospital para apresentação da proposta de reestruturação da Seção da Saúde Ocupacional com a finalidade de obter aprovação;
- Convidar o profissional que atua na Seção de Valorização do Servidor para ocupar o mesmo espaço físico onde hoje atuam os profissionais da Seção da Saúde Ocupacional
- Solicitar que cada profissional descreva suas atribuições;
- Promover reuniões com a Coordenação do Serviço de Gestão de Pessoas, a Chefe da Seção da Saúde Ocupacional e a responsável pela Seção de Valorização do Servidor, para discutirem o novo desenho estrutural do serviço;
- Agendar reunião entre a Chefia da Seção da Saúde Ocupacional e a responsável pela Seção de Valorização para registrarem o novo desenho do QVT;
- Solicitar que todos os profissionais construam suas Instruções de Trabalho – ITS, para serem apresentadas na reunião;
- Conduzir reuniões com todos os trabalhadores do QVT com o objetivo de socializar a nova estrutura do serviço;
- Fazer uma ou mais rodas de conversa com todos que fazem parte do Serviço de Gestão de Pessoas, para conhecerem a nova estrutura e poderem opinar, contribuindo com o processo de reestruturação.;
- Divulgar, para o hospital e CSGDP/SESAU, a nova estrutura do QVT através de folders, cartazes, e-mails, dentre outras formas.
- Fazer sempre que necessário os ajustes para obtenção da qualidade no serviço prestado pelo QVT.
- Estabelecer monitoramento e acompanhamento das ações desenvolvidas pelo QVT pela chefia do QVT e Coordenação do RH.
- Melhorar a auto-estima do nosso colaborador (no momento da readaptação, por exemplo, ou mesmo quando realizamos o atendimento para dirimir conflitos, dentre outras ações);
- Promoção de capacitações técnicas específicas com a finalidade de gerar o bem estar e a satisfação pela instituição, senem-se cuidados;
- Melhoria no desempenho a partir do aprendizado sobre trabalho seguro;

- Inclusão do colaborador na intuição, aumenta o nível de satisfação e motivação;
- Imparcialidade, todos são tratados igualmente;
- Confiança e credibilidade, uma vez que os colaboradores participam de espaços criados pelo QVT, onde podem estar se expressando, como a CIPA, GTH e as rodas de conversa, dentre outros espaços.

PLANO DE AÇÃO II - REATIVAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO HUMANIZADO - GTH

A partir da reestruturação do QVT será reativado o Grupo de Trabalho Humanizado – GTH, que é um dispositivo da Política Nacional de Humanização (PNH). O objetivo da reativação é promover melhorias na prática de promoção à saúde dos nossos colaboradores e usuários, gerando mudanças nos modelos de atenção e de gestão.

Para alcançarmos o objetivo proposto seguiremos algumas etapas a seguir abaixo relacionadas:

- Participar ativamente na Câmara Técnica de Humanização;
- Contribuir no Curso de Formadores em Política Nacional de Humanização;
- Desenvolver Rodas de Conversas com o objetivo de sensibilização para a importância da reativação do GTH na instituição;
- Articular, junto a direção da instituição, a criação da Comissão Permanente do GTH;
- Realizar a roda de conversa para a reimplantação do GTH;
- Eleger os coordenadores e secretários que farão a gestão do GTH;
- Apresentar e validar o Regimento do GTH na roda de conversa de reativação;
- Definir o calendário anual das reuniões do GTH;
- Participar e acompanhar do GTH da instituição.

4. CRONOGRAMA

PLANO DE AÇÃO I	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
GESTORA: QUITERIA AMÂNCIO DE CARVALHO					
Reunião com a direção do hospital para expor sobre o processo da reestruturação da Seção da Saúde Ocupacional e obter aprovação;	x				
Convidar o profissional que atua na Seção de Valorização do Servidor para ocupar o mesmo espaço físico onde hoje atuam os profissionais da Seção da Saúde Ocupacional;	x				
Solicitar que cada profissional descreva suas atribuições;		x			
Solicitar que todos os profissionais construam suas Instruções de Trabalho – ITS, para serem apresentadas na reunião;		x	x		
Reunir com todos os trabalhadores do QVT com o objetivo de socializar a nova estrutura d serviço;			x		
Divulgar para todos que fazem parte do Serviço de Gestão de Pessoas da nova estrutura do QVT;			x	x	
Divulgar para o hospital e CSGDP/SESAU da nova estrutura do QVT através de folders, cartazes, e-mails, dentre outras formas.					x
Fazer sempre que necessário os ajustes para obtenção da qualidade no serviço prestado pelo QVT.					x
Monitorar e acompanhamento das ações desenvolvidas pelo QVT pela chefia do QVT e Coordenação do RH.					x

PLANO DE AÇÃO II	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
GESTORA: VERA CRISTINA GOMES CALADO					
Participação ativa na Câmara Técnica de Humanização;	X	X	X	X	X
Fazer parte do Curso de Formadores em Política Nacional de Humanização;	X	X			
Desenvolver Rodas de Conversas com o objetivo de sensibilização para a importância da reativação do GTH na instituição;	X	X	X	X	X
Articular junto a direção da instituição a criação da Comissão Permanente do GTH;	X				
Realizar a roda de conversa para a reimplantação do GTH;	X				
Eleger os coordenadores e secretários que farão a gestão do GTH;		X			
Apresentar e validar o Regimento do GTH na roda de conversa de reativação;			X		
Definição do calendário anual das reuniões do GTH;		X			
Participar e acompanhar do GTH da instituição.			X	X	X

5. INVESTIMENTO

Não haverá, nesse momento, aporte de recursos financeiros adicionais ao já existente.

6. AVALIAÇÃO

A avaliação será realizada mensalmente através dos relatórios emitidos pela seção do QVT. Também será avaliado com bases nas reuniões com a Coordenação do Serviço de Gestão de Pessoas.

Serão gerados os seguintes relatórios:

- Relatórios das palestras educativas;

- Relatório do levantamento do índice de atestados médicos;
- Relatório com os indicadores de acidentes no trabalho;
- Relatório do nível de absenteísmo;
- Relatório dos atendimentos realizados aos trabalhadores, feito pela psicóloga;
- Relatório das intervenções do GTH do hospital.

7. REFERÊNCIAS

LIMONGI-FRANÇA, ANA CRISTINA. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2001.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2002.

VILARTA, ROBERTO; GUITERREZ, LUIZ GUSTAVO; MONTEIRO, MARIA INÊS (ORGANIZADORES). **Qualidade de Vida Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI**. Campinas: Editora Ipes, 2010. 1^a Edição

AGENCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. Texto: **Boas práticas em matéria de segurança e saúde para o Setor da Saúde**, 2003.

Riscos Biológicos: os riscos biológicos no âmbito da Norma Regulamentadora N^o 32, Brasília 2008.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cartilha Humanizatus** 4.^a edição 1.^o reimpressão Série B. Textos Básicos de Saúde Brasília – DF 2008.