



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

DISCUSSÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E PROMOÇÃO DE AMBIENTES SAUDÁVEIS: UMA PROPOSTA PARA SABINÓPOLIS/MG

Priscila Santos Queiroz

**Sabinópolis
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

O trabalho constitui uma das atividades mais importantes na vida do ser humano. Além de fonte de renda, que permite o acesso aos bens e serviços, pode ser entendido como fonte de prazer, reconhecimento, dignidade e respeito. (SILVEIRA, 2009). No entanto, quando nos referimos aos recursos humanos da saúde pública existe uma lacuna. Assunção e Belisário (2007) afirmam que “o trabalhador da saúde é encarado apenas como instrumento para prover os serviços, e não como um trabalhador ou trabalhadora que podem ter suas saúdes e suas vidas influenciadas por suas condições de trabalho.”

Assunção (2012) enfatiza que “as ações da gestão local nos serviços do SUS têm reflexos diretos sobre as relações de trabalho e podem ser considerados fatores de desenvolvimento ou de degradação da satisfação e bem-estar do trabalhador da saúde.”

Os recursos humanos da saúde constituem uma categoria enfatizada por processo de trabalho complexo e carga emocional muito específica. De acordo com a mesma autora os trabalhadores em sua maioria, encontram-se insatisfeitos e esgotados. Conforme Ramos (2009) estão expostos a ambientes desfavoráveis, em condições inadequadas à sua saúde, o que acarreta a precarização do trabalho e traz repercussões negativas, levando-os ao adoecimento físico e mental.

Baseando-se nestas afirmações, surgiu o interesse de discutir as condições de trabalho dos profissionais que atuam na saúde pública do município de Sabinópolis. A questão primordial é conhecer as condições de trabalho e construir coletivamente as melhorias.

A realização deste projeto é relevante, considerando-se que as condições inadequadas de trabalho podem afetar a saúde do trabalhador exposto aos riscos, como também trazer prejuízos para a operacionalidade e qualidade do cuidado. Essa discussão é importante ainda por ir de encontro às Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde, que visa promover a melhoria das condições de saúde do trabalhador do SUS e assegurar o cumprimento dos requisitos da legislação em vigor no país.

Um dos princípios dessa política 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, do desenvolvimento de co-responsabilidades, estabelecimento de vínculos solidários, indissociabilidade entre atenção e gestão, fortalecendo o SUS”.

Outro ponto descrito e extremamente importante é a “negociação do trabalho em saúde, que pressupõe estabelecer processos de negociação permanente dos interesses e conflitos inerentes às relações de trabalho”. Sugere-se “incentivar a instalação e a divulgação de informações de espaços de negociação permanentes entre gestores e trabalhadores do SUS.

A negociação pode ser entendida como o caminho para a melhoria das condições de trabalho e saúde. Através da negociação há oportunidade de se discutir a realidade, apontar os nós críticos e construir coletivamente a melhor estratégia de enfrentamento, beneficiando gestores e trabalhadores.

Além disso, permitirá aos gestores avaliar as ações presentes e dar suporte para o planejamento das ações futuras, através de decisões racionais, priorizando as ações que tenham maior efetividade.

2. OBJETIVOS

Implantar na Secretaria Municipal de Saúde de Sabinópolis um espaço de discussão e reflexão entre os gestores e os profissionais de saúde sobre temas relacionados ao trabalho e à saúde desses profissionais, enfocando a dimensão das condições de trabalho.

3. PLANO DE AÇÃO

Na Secretaria Municipal de Saúde de Sabinópolis estão lotados aproximadamente 120 profissionais, cuja maioria atua nas Equipes da Estratégia Saúde da Família.

A proposta é implantar um espaço para encontros dos gestores e trabalhadores da saúde pública municipal, cuja estrutura física será a sala de reuniões da equipe Central/São Judas Tadeu.

Inicialmente será realizada uma pesquisa por meio de questionários individuais e padronizados, sigilosos e auto-aplicáveis. Os mesmos serão

distribuídos e recolhidos nos ambientes de trabalho pelas enfermeiras, coordenadoras das equipes da Estratégia Saúde da Família e nos outros setores por um representante.

Procura-se nesse caso avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a intensidade das cargas de trabalho a que estão submetidos e também identificar a morbidade através da informação da presença de queixas de saúde ou diagnósticos. Será levantado ainda o grau de importância ou interferência de fatores psicossociais, da organização do trabalho, do ambiente e do mobiliário e suas repercussões sobre a saúde. Os dados serão analisados e levados para o conhecimento dos participantes para subsidiar o início das discussões.

Para os encontros será utilizada a metodologia de dinâmica de grupo, buscando-se a participação ativa dos gestores e trabalhadores como princípio fundamental para o desenvolvimento do trabalho. Os encontros poderão ser mensais, em caráter permanente, com duração de duas horas e participação de todos os profissionais. Serão utilizados os materiais permanentes da Secretaria Municipal de Saúde.

Dentro dos princípios da informação para a ação e da concepção de que para intervir é preciso conhecer, pretende-se promover espaços compartilhados para análise das condições de trabalho e elaboração de planos de ação. Entende-se o dispositivo grupal como um instrumento de promoção de saúde, na medida em que contribui para o enfrentamento coletivo das dificuldades vivenciadas no cotidiano de trabalho.

Por meio dos encontros, busca-se desenvolver um trabalho de conhecimento da realidade, promovendo a sua organização. A percepção dos trabalhadores sobre os riscos do trabalho e sobre o quanto estes impactam a sua saúde serão discutidos.

Para tanto, as atividades dividem-se em duas etapas: construção de um diagnóstico das condições e processo de trabalho a partir do saber do trabalhador e em um segundo momento, promover a intervenção nos ambientes de trabalho com participação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Através de oficinas de trabalho e de atividades desenvolvidas em pequenos e grandes grupos (formados por trabalhadores de um local ou categoria profissional), esses grupos de discussão participam de todo o processo de

construção consensual de diagnósticos, tomada de decisões, estratégias de ações e solução de problemas.

Espera-se que o profissional de saúde seja capaz de reconhecer os riscos presentes em suas atividades e que exerça seus direitos a um ambiente saudável e seguro. Desta forma, poderá se proteger, perceber o trabalho como fonte de satisfação e oferecer ações de qualidade para a comunidade.

4. CRONOGRAMA

AÇÕES EM 2012/2013	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR
Elaboração do projeto	X								
Apresentação ao gestor		X							
Aplicação dos questionários			X						
Análise dos dados coletados			X						
Construção do diagnóstico e plano de ação				X	X	X			
Ações de intervenção							X	X	
Reaplicação dos questionários									X

5. INVESTIMENTO

Material permanente		
Computador	R\$2.500,00	R\$2.500,00
Datashow	R\$2.000,00	R\$ 2.000,00
Tela para projeção (com tripé)	R\$ 450,00	R\$ 450,00
2 Microfones de lapela	R\$ 250,00	R\$ 500,00
120 cadeiras	R\$ 24,00	R\$ 2.880,00
Impressora	R\$ 500,00	R\$ 500,00
Material de consumo		
Papel A4 (01 pacote 500 folhas)	R\$18,00	R\$18,00
Cartuchos (01 unidade)	R\$75,00	R\$75,00
120 canetas	R\$ 120,00	R\$ 120,00
Total		R\$ 9.043

6. AVALIAÇÃO

Após o Diagnóstico Situacional deverá ser discutido e elaborado um plano de ação coletivamente, com etapas bem definidas. O monitoramento do processo é contínuo, dinâmico e fundamental. Por isso, o questionário inicial será reaplicado semestralmente.

Vale ressaltar que, os atores envolvidos no processo devem estar permanentemente atentos às transformações que ocorrem no contexto, pois muitas vezes, implica em novas prioridades. A negociação é sempre a palavra chave na construção do processo.

Entre os resultados esperados, encontra-se o aumento da participação dos trabalhadores na melhoria das condições de trabalho, maior eficácia e efetividade nas ações desenvolvidas. Com isso, será possível não só aumentar o número de negociações coletivas, como torná-las mais qualificadas.

7. REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Gestão das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde** – Caderno de Estudos. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2012.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Gestão das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde** – Caderno de Textos. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2012.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BELISÁRIO, Soraya Almeida. **Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde**. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2007. 40 p.

RAMOS, Érica Lima. **A qualidade de Vida no Trabalho: dimensões e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem de Terapia Intensiva**. 2009. 118 f. Dissertação (mestrado em Enfermagem). Faculdade de Enfermagem Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

SILVEIRA, Andréa Maria. **Saúde do trabalhador**. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, Coopmed, 2009. 17 p.