CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

Empoderamento dos trabalhadores do Hospital das Clínicas - UFMG para a construção e efetivação das Políticas Públicas voltadas à saúde do trabalhador na instituição

DANIELA BASTOS MOURA
GUILHERME NAUTO MARTINS GOMES

BELO HORIZONTE
AGOSTO – 2012

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Muito se diz sobre saúde da população, melhorias em processos e condições de atendimento. A cada dia exige-se mais dos trabalhadores da saúde (TS) na melhoria dos cuidados com o paciente e usuários. Mas e os atores responsáveis por este cuidado? Sabem o que vem a ser vigilância em saúde? Conhecem os espaços institucionais que trabalham para garantir o seu direito a saúde? E o que sabem sobre as Políticas de Saúde do Trabalhador da Saúde?

A experiência que temos no Hospital das Clínicas, HC-UFMG é de que o trabalhador adentra na instituição carente de conhecimentos no que diz respeito aos cuidados necessários para o desenvolvimento saudável do seu trabalho. Quando contratado (terceirizado ou autônomo) exige-se experiência no trato com os pacientes, mas não com o trato de si mesmo. No âmbito do hospital é diminuta a preparação dos TS para sua segurança. Sem dúvida, a formação é uma questão que antecede a chegada deste profissional. As instituições de ensino, em sua maioria, não preparam o profissional para o tema. Este é um desafio posto,

> "a necessidade de mudança do modelo assistencial e a formação dos trabalhadores em saúde, indicam a existência de vácuo entre a formação profissional e as necessidades do Sistema Único de Saúde (SUS), na medida em que os cursos de graduação continuam formando profissionais sem considerar o avanço do setor público nesse campo". (Murufose, 2009)

O TS no setor público depara com situações como a falta de insumos e ambiente físico inadequado (ausência de espaços para atendimento, de mobiliário, dentre outros). As soluções, mesmo que impróprias, para alguns problemas encontrados são rearranjos frutos de ações solidárias, mas não são soluções definitivas e nem as mais adequadas para um dado problema. A escassez e carência de recursos geram a insatisfação no trabalhador e no usuário. São condições de trabalho que geram riscos constantes aos TS (acidentes, violência, doenças, etc.).

Temos no quadro de trabalhadores a convivência de várias formas de vinculação, como, Servidores Efetivos, Fundep, RPA(Autônomo) e APH(Adicionais por Plantão).

Há também uma precarização do emprego expressa em baixa remuneração, inexistência de direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro salário, insalubridade, entre outros) e instabilidade (rotatividade dos TS e atraso no pagamento), como é o caso dos trabalhadores autônomos.

É na vivência deste contexto que os Hospitais Universitários passam por um momento de mudança em sua estrutura com a criação da EBSERH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares). Trata-se de uma empresa pública dotada de personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio que irá gerir os Hospitais Universitários, inclusive com poderes para modificar a forma de contratação dos trabalhadores, instituindo uma política de Recursos Humanos em consonância com suas diretrizes, ainda desconhecidos para nós trabalhadores.

O HC-UFMG possui um modelo de gestão descentralizada através de 21 Unidades Funcionais implantadas com gerência, administração, orçamento e planejamento próprios.

Como previsto no estatuto do hospital toda unidade tem um Colegiado Interno onde questões referentes à unidade são tratadas neste fórum. Atualmente, as unidades que reúnem o seu colegiado interno o fazem basicamente em função de questões administrativas e técnicas, voltadas para a assistência. Contudo, entendemos que os colegiados deveriam se constituir em espaços importantes de discussão e deveriam abarcar as questões relacionadas à saúde do trabalhador inserido na unidade.

No presente as ações voltadas aos trabalhadores são pensadas, propostas e implementadas pela Vice Diretoria de Recursos Humanos (VDRH), baseados na realidade levada pelo trabalhador nos atendimentos do setor. Tal prática faz com que as ações, muitas vezes, não estejam em consonância com a realidade e problemas vividos pelo trabalhador em seu local de trabalho.

Acreditamos que a existência de um espaço de discussão, diretamente ligado ao

trabalhador, favorecerá a participação deste na construção e efetivação das políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador na instituição. Além de podermos vislumbrar propostas para a Mesa Permanente de Negociação do SUS-BH.

Estabelecer esses espaços de participação no HC neste momento é de suma importância, considerando que a EBSERH iniciará em breve uma gestão que afetará a todos os trabalhadores do hospital, aos usuários e a sociedade em geral.

Na Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde – SUS (PNPST-SUS) encontramos em seus princípios a democratização das relações de trabalhado no que trata da garantia da participação dos trabalhadores, a humanização do trabalho com vistas à interação a partir da cogestão, a negociação permanente de conflitos e a educação permanente. Questões como "incentivar a instalação e divulgação de informações de espaços de negociação permanentes", "fomentar a criação e desenvolvimento de espaços compartilhados de gestão dos processos de trabalho" e "promover espaços de educação permanente nos estabelecimentos de saúde a fim de qualificar e transformar as práticas de saúde" são ressaltadas nas diretrizes desta política.

Na Política Nacional de Humanização do SUS (PNH-SUS) está posto como desafio o fomento de estratégias para valorizar o trabalhador incluindo sua participação em todo o processo de produção de saúde, a ampliação de investimentos para a qualificação deste e a promoção das melhorias nas condições de trabalho (ambiência). Considera como humanização o compromisso com a qualificação da ambiência. E tem como uma de suas diretrizes o acolhimento e valorização do trabalho e do trabalhador.

Conforme a instrução normativa de vigilância em saúde do trabalhador esta vigilância pressupõe uma rede de articulação que passa, fundamentalmente, pelos trabalhadores e suas organizações; e pela formação de recursos humanos.

Partimos do pressuposto que não há como ter uma participação dos trabalhadores no processo de melhoria das condições de trabalho sem este estar subsidiado de

informações sobre o campo da saúde dos trabalhadores da saúde.

Sem conhecimento não há como negociar a partir propostas estruturadas em boas argumentações. Por isso se faz necessário capacitar e estimular o trabalhador. A capacitação aqui é entendida como uma atualização, complementação e/ou ampliação das competências necessárias à atuação no contexto dos processos ao qual o trabalhador se vincula. E, subsequentemente, a capacitação traria o estímulo no sentido de fomentar o protagonismo do trabalhador no processo de construção da vigilância em saúde; isso seria feito inicialmente com a constituição de grupos de trabalho multiprofissional por unidade ou setor de trabalho para a discussão de questões relacionadas a saúde do trabalhador na instituição e construção de propostas para melhorias das condições de trabalho.

Através da capacitação e estimulo visamos o “empoderamento” dos trabalhadores do HC-UFMG que conforme ARMANI (2000) se trata de um processo pelo qual os indivíduos, comunidades e organizações obtêm controle sobre as decisões e ações relacionadas a políticas públicas, através de mobilização e da expressão de suas necessidades. Portanto, o empoderamento é um meio pelo qual pode se efetivar a expressão de interesses e visões diferentes e de negociações e construção de consensos.

Por se tratar de um Hospital Público Universitário, o HC realiza atividades de assistência, ensino, pesquisa e extensão. Sendo assim, reunimos uma multiplicidade de recursos (humanos e físicos), características e condições para que se realize um processo de educação permanente de nossos profissionais, como por exemplo, capacitações e atualizações na área da saúde do trabalhador da saúde. Além disso, há projetos que enriquecem e valorizam ainda mais essa aprendizagem.

2. OBJETIVOS

- Capacitar os trabalhadores com informações sobre a saúde do trabalhador da saúde, as políticas públicas (PNPST-SUS, PNH-SUS, etc.), os espaços de participação e controle existentes (dentro e fora da instituição) e os espaços de acolhimento da demanda dos trabalhadores.

- Esclarecer sobre a necessidade de participação nos espaços institucionais estabelecidos;

- Formar Grupos de Trabalho-Multiprofissional (por unidade ou setor) para o trato de questões relacionadas à saúde do trabalhador e formulação de propostas para melhoria das condições de trabalho.

3. PLANO DE AÇÃO

O projeto irá contemplar três unidades (das 21 existentes) – Pronto Atendimento, Multiprofissional (Fisioterapia, Psicologia, Pedagogia, Fonoaudiologia, Serviço Social e Terapia Ocupacional) e Ginecologia/Obstetrícia/Neonatologia.

Nossos parceiros para o projeto serão ATENS, CCIH, CEREST, CIPA, COLEGIADOS INTERNOS, FASUBRA, NESCON, PROGRAMA HUMANIZAÇÃO, SETOR DE COMUNICAÇÃO-HC, SINDIFES, VDRH e VDTE.

A maior parte do projeto será executada utilizando profissionais, espaços físicos e equipamentos do HC-UFMG.

Seguem abaixo as etapas para realização do projeto de intervenção:

1ª Etapa

- HC / VRDH - Atribuição de responsabilidades (gerênciamento), definição dos espaços físicos a serem utilizados, contratação de bolsista e aquisições de insumos
- Reunião VRDH e colaboradores (CEREST, Colegiados Internos, NESCON, Programa de Humanização e VDTE) - Definição dos profissionais que realizaram a capacitação

2ª Etapa

- Reuniões com os colaboradores (ATENS, CCIH, CEREST, CIPA, Colegiados Internos, FASUBRA, NESCON, Programa de Humanização, SINDIFES e VDTE) para definição do conteúdo e formatação das capacitações.
- Reuniões com a VDRH e Acessoria de Comunicação para definição do conteúdo e formato da campanha para fomentar a participação dos trabalhadores

3ª Etapa

- Agendamento das capacitações para os Colegiados Internos (Definidos local e data)
- Agendamento das capacitações para os Técnicos de Saúde (Definidos local e data)
- Confecção do material para as capacitações

4ª Etapa

- Capacitação (Colegiado Interno)
- Avaliação da capacitação do Colegiado Interno
- Revisão do material para capacitação (se necessário).

5ª Etapa

- Capacitação dos Técnicos de Saúde
- Avalização da capacitação dos Técnicos de Saúde

6ª Etapa

- Campanha para fomentar a participação dos trabalhadores
- Formação dos Grupos de Trabalho (GT) - Multiprofissional
- Avaliação dos trabalhos realizados pelos GT´s.

7ª Etapa

- Grupos de Trabalho - Formulação de propostas para melhoria das condições de trabalho

8ª Etapa

- Entrega das proposta a VDRH
- Entrega de cópia das propostas à CIPA e CCIH
- Entrega de cópia das propostas à ATENS, FASUBRA E SINDIFES

9ª Etapa

- Retorno aos Grupos de Trabalho
- Texto final do projeto

4. CRONOGRAMA

2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Atribuição de responsabilidades (gerenciamento), definição dos espaços físicos, contratação de bolsista e aquisição de insumos – VDRH	X	X										
Definição dos profissionais que executarão a capacitação - VRDH e colaboradores (CEREST, Colegiados Internos, NESCON, Programa de Humanização).	X	X										
Assessoria dos colaboradores (ATENS, CEREST, CCIH, CIPA, FASUBRA, NESCON, Programa de Humanização, SINDIFES, VDRH e VDTE) para definição do conteúdo e formatação das capacitações (Preparação do Material)	X	X	X									
Assessoria dos colaboradores (VDRH e Setor de Comunicação/HC-UFMG) para definição do conteúdo e formatação do material visual para campanha – Cuide-se para Cuidar Bem				X	X	X						
Capacitação dos Colegiados Internos – Gerências e Coordenações				X	X	X						
Capacitação das unidades – Trabalhadores							X	X	X	X	X	X
2014	**J**	**F**	**M**	**A**	**M**	**J**	**J**	**A**	**S**	**O**	**N**	**D**
Ações												
Campanha	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Formação dos Grupos de Trabalho	X	X	X									
Formulação de Propostas				X	X	X	X	X				
Entrega das propostas a VDRH e cópia para colaboradores									X			

Retorno aos Grupos de Trabalho										X		
Avaliação Final do Projeto										X	X	
Texto Final do Projeto												X

5. INVESTIMENTO

MATERIAL PERMANENTE		
Especificação	**Valor Unitário**	**Valor Total**
01 Computador - Omni 120-1000BR Dual Core 2.6ghz 2gb 500gb 20" HP CX 1 UN	R$ 1.799,00	R$ 1.799,00
01 Nootebook - Notebook RV411BD4 Dual Core 2.13ghz 2gb 500gb 14" Samsung CX 1 UN	R$ 1.299,00	R$ 1.299,00
01 Datashow - Projetor multimídia powerlite S12+ Epson CX 1 UN	R$ 1.999,00	R$ 1.999,00
01 Impressora - Multifuncional Deskjet 2050 HP CX 1 UN	R$ 249,00	R$ 249,00
		Total: R$ 5.346,00
MATERIAL DE CONSUMO		
Especificação	**Valor Unitário**	**Valor Total**
500 Blocos anotações (pct 10 un.)	R$ 5,10	R$ 255,00
005 Caixas de Arquivo	R$ 2,00	R$ 10,00
500 Canetas Azul (cx 50 un.)	R$ 22,90	R$ 229,00
010 Cartuchos Tinta	R$ 19,90	R$ 199,00
2000 Papel A4 (pct 500 Fls)	R$ 13,90	R$ 55,60
500 Pastas Plástica	R$ 1,65	R$ 825,00
		Total: R$ 1.573,00
SERVIÇOS (Apostila)		
Especificação	**Valor Unitário**	**Valor Total**
Cópia (Xerox – 25.050 cópias)	R$ 0,10	R$ 2.505,00
Encadernação	R$ 2,00	R$ 1.000,00
		Total: R$ 3.505,00
BOLSA PESQUISA		
Especificação	**Valor Unitário**	**Valor Total**
Bolsa para IC (Iniciação Científica)	R$ 400,00 (Ref. CNPQ)	R$ 9.600,00
		Total: R$ 9.600,00

6. AVALIAÇÃO

Seguem os indicadores que serão utilizados para avaliação do projeto em sua execução e finalização. Trata-se de indicadores que serão obtidos diretamente com os profissionais e colaboradores nas capacitações, reuniões e encontros. Os indicadores quantitativos serão expressos por números e percentual. Nos indicadores qualitativos será feito um recorte por tema o que poderá gerar também percentuais relativos.

Indicadores quantitativos e qualitativos

- De participação

- Nº de colaboradores participantes
- Relação entre colaboradores convidados e colaboradores participantes
- Relação entre o nº de participações e o momento em que ocorreu a participação
- Nº de Gerentes, Coordenadores e trabalhadores das unidades funcionais (Total; por unidade funcional; por unidade funcional e profissão; por profissão)
- Nº de profissionais que participaram da capacitação (Total; por unidade funcional; por unidade funcional e profissão; por profissão)
- Relação entre participação por profissão e setor
- O que motivou o profissional a participar da capacitação

- De conteúdo da capacitação

- Relação do Nº de profissionais capacitados que já tinham conhecimento do conteúdo apresentado e dos que não tinham (Total; por unidade funcional; por unidade funcional e profissão; por profissão)
- Qualidade do conteúdo apresentado nas capacitações
- Sugestão de conteúdo
- Importância do tema para o cotidiano profissional

- De grupo de trabalho

- Nº de profissões participantes/representante no GT
- Nº de encontros realizados pelo GT
- O que levou o profissional a participar do GT

- De propostas

- Nº de propostas realizadas pelo GT

- Nº de propostas avaliadas pela VDRH e colaboradores

- Nº de propostas com retorno

- Relação entre propostas realizadas pelo GT e propostas que irão ser concretizadas conforme retorno da VDRH;

- Conteúdo das propostas

7. REFERÊNCIAS

ARMANI, D. **Como elaborar projetos?** Guia pratico para elaboração e gestão de projetos sociais, Porto alegre, Tomo editorial, 2002

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS. Protocolo Nº 008 /2011 da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 1998.

CENTRO CANADIENSE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Guía para Redactar una Declaración de Política OHS. Disponível em: <http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/osh_policy.html>. Acesso em: 5 fev. 2012. Trad. Airton Marinho Silva. BeloHorizonte: UFMG, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Negociação Coletiva no Setor Público*. São Paulo, 2012 (Texto produzido para o Curso de Gestão das Condições de Trabalho e Saúde no Setor Saúde).

MUROFUSE, N. T. et al. Diagnóstico da situação dos trabalhadores em saúde e o processo de formação no polo regional de educação permanente em saúde. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 17(3): 314-320, 2009. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rlae/v17n3/pt_06.pdf>

Política Nacional de Humanização – HumanizaSUS. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus_gestores_trabalhadores_sus_4ed.pdf>

REINHARDT, E. L. & FISCHER, F. M. Barreiras às intervenções relacionadas à saúde do trabalhador do setor saúde no Brasil. Revista Panamericana de Salud Publica, v. 25, n. 5, p. 411-417, 2009.

TANCREDI, F. B.; BARRIOS, S. R. L. & FERREIRA, J. H. G. Planejamento em

Saúde. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998, p. 11-17. Disponível em: <http://www.saude.mt.gov.br/adminpublicacao/arquivo/Saude%20&%20Cidadania%20Volume02.pdf>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS/NÚCLEO DE ESTUDOS EM SAÚDE COLETIVA (UFMG/NESCON). Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores da Saúde. Belo Horizonte: UFMG, 2007. (Cadernos Série Técnica 1) Disponível em: <http://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem /0942.pdf>

LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES

APH (Adicional de Plantão Hospitalar)

ATENS – Associação Nacional de Técnicos de Nível Superior das Instituições Federais de Ensino.

CCIH – Comissão de Controle de Infecção Hospitalar

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CEREST – Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador / HC-UFMG

Colegiados Internos das Unidas Funcionais do HC-UFMG

EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

FASUBRA – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Universidades Públicas Brasileiras

FUNDEP – Fundação de Desenvolvimento e Pesquisa

GT – Grupo de Trabalho

HC – Hospital das Clínicas

NESCON – Núcleo de Educação em Saúde Coletiva

PNH-SUS – Política Nacional de Humanização do Sistema Único de Saúde

PNPSTS-SUS – Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde

RPA – Recibo de Pagamento de Autônomo

SINDIFES – Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino

SUS – Sistema Único de Saúde

TS – Trabalhador da Saúde

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

VDRH – Vice Diretoria de Recursos Humanos do HC-UFMG

VDTE – Vice Diretoria Técnica de Enfermagem