



## **CURSO DE ATUALIZAÇÃO**

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

**Por uma política de saúde do trabalhador do SUS na Secretaria Municipal de  
Divinópolis/MG**

**Marília Fraga Cerqueira Melo**

**Divinópolis - MG**

**Agosto, 2012**

## **1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA**

A implantação do SUS no Brasil implicou em mudanças nas relações de trabalho, pois a descentralização acarretou para os municípios<sup>1</sup> maiores compromissos com o Estado e com a sociedade. Atualmente esses se tornaram os maiores empregadores na área da saúde.

A Secretaria Municipal de Saúde de Divinópolis (SMS) é o órgão gestor da política de saúde com a missão de promover a saúde da população de acordo com as diretrizes do SUS.

O quadro de servidores é composto de: 1.422 municipais, 21 federais e 8 estaduais. O município cede 26 servidores ao Hemominas e 8 ao Consórcio Intermunicipal.

Atualmente, quanto à assistência, a rede ambulatorial própria do município é composta de: 15 Centros de Saúde, 17 Equipes de Estratégia Saúde da Família (ESF), 3 equipes de Agentes Comunitários de Saúde (PACS), 1 Policlínica, Centro de Atenção Psicossocial – CAPS III, 1 Serviço de Urgência e Emergência – Unidade de Pronto Atendimento - UPA (funciona como Pronto Socorro Regional embora credenciado ao MS como ambulatório por não atender os critérios exigidos), 4 Serviços Auxiliares de Diagnóstico e Terapia, 7 Farmácias para dispensação de medicamentos e 1 Residência Terapêutica (Saúde Mental).

Quanto à saúde do trabalhador, a Prefeitura disponibiliza através da Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão (SEPLAG), o Centro de Referência em Saúde e Segurança do Trabalhador (CRESST) para o trabalhador municipal. A atual gestão municipal ampliou o Centro e as respectivas funções, proporcionando aos servidores assistência social, médica (clínica geral e do trabalho), segurança do trabalho, fonoaudiologia, nutrição e psicologia, assim como o Programa de Apoio Saudável – PAS e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

De acordo com o Estatuto dos Servidores, todos os trabalhadores passam por exame admissional e periódico semestral ou anual neste serviço, que não é específico para o trabalhador da saúde e para deferir atestado médico de afastamento do trabalho.

Trabalhando na gestão do trabalho da SMS observou-se a ausência de ações quanto à saúde do trabalhador da saúde, ao lado do reconhecimento por parte dos gestores do desafio de lidar com as licenças médicas dos servidores que impedem

os serviços de contar com 100% da capacidade de pessoal. Também notamos dificuldades nos protocolos de encaminhamentos de acidentes de trabalho (desconhecimento e não notificação); do cartão de vacinas do trabalhador; da importância do uso de EPI; automedicação entre trabalhadores; múltiplos vínculos de trabalho; desvios de função por questões de saúde e de atendimento em saúde do trabalhador na própria unidade de trabalho através de “jeitinhos”. Estas situações são reconhecidas como desafios para a gestão do trabalho na secretaria.

O Ministério da Saúde tem trabalhado no sentido de oficializar as Diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde – SUS<sup>2</sup>. Considera-se

*“que a qualidade do trabalho e a promoção de saúde do trabalhador implicam também, dentre outras ações, a existência de planos de carreiras, cargos e salários; educação permanente; desprecarização dos vínculos de trabalho; cessão e provimento de profissionais; gestão democrática; ambientes e processos de trabalho adequados às especificidades dos serviços;” (Protocolo nº 008/2011 – MNNP – SUS).*

Conclui-se pela relevância da saúde do trabalhador do SUS e da necessidade de inclusão do tema na agenda dos gestores e trabalhadores do município.

## **2. OBJETIVOS**

### **Geral:**

Apresentar um plano para que a política de saúde do trabalhador do SUS seja efetivamente implantada na SMS de Divinópolis/MG.

### **Específicos:**

- 1 - Desencadear a discussão na SMS da relevância da saúde do trabalhador do SUS.
- 2 – Envolver as gerências de gestão do trabalho, educação e referência técnica em saúde do trabalhador para conduzirem as etapas do projeto.
- 3 – Articular com as instâncias municipais a implantação e desenvolvimento das ações pactuadas.

### **3. PLANO DE AÇÃO**

Este projeto será desenvolvido em toda a SMS envolvendo trabalhadores e gestores do nível central e das unidades. Para conseguir adesão, legitimidade e formar um primeiro grupo de trabalho, o projeto será apresentado a:

- Gerente de Desenvolvimento de RH;
- Referência Técnica (RT) em Saúde do Trabalhador da SMS;
- Secretária Municipal de Saúde.

A segunda ação será a formação de um grupo de trabalho que contemple representantes das diretorias e dos setores sanitários para estudar as diretrizes da política de saúde do trabalhador do SUS e os dados já existentes no CRESST sobre a saúde do trabalhador.

A terceira ação será realizar a primeira reunião com o grupo, elaborar o regimento e cronograma de encontros.

A quarta ação será a realização de oficinas sobre saúde do trabalhador do SUS nos 12 setores sanitários do município com o objetivo de coletar as contribuições para a elaboração da política e implicar a participação ativa do trabalhador e a responsabilização de todos os níveis de gestão. Estimo que possam ser realizadas duas oficinas por mês. Não planejo oficinas para janeiro e fevereiro devido à instalação do novo governo com possíveis alterações nos cargos gerenciais.

A inclusão da pauta da saúde do trabalhador do SUS no Plano de Saúde Municipal que será elaborado em 2013 para vigorar a partir de 2014 será de responsabilidade do grupo de trabalho.

Então, será realizado o fechamento de uma proposta da política, retorno aos trabalhadores para aprovação e, seguida da redação final. O texto será encaminhado para gestão municipal para aprovação e implantação.

Depois de todo o processo concluído, a política será divulgada na SMS e, a partir de então, passará por revisões periódicas.

A previsão de recursos necessários encontra-se no item 6, referente ao investimento.

#### 4. CRONOGRAMA

Ações	2012			2013												
	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Apresentação do projeto à gerência de desenvolvimento de RH, RT e Secretária.	X															
Formação do grupo de trabalho e execução de etapas		X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realização das oficinas por setor nos 12 setores sanitários (2 por mês)						X	X	X	X		X	X				
Grupo de trabalho redige a proposta com material das oficinas													X	X		
Retorno de proposta para trabalhadores																X
Inclusão da saúde do trabalhador no Plano Municipal de Saúde				X	X	X										
Encaminhamento da política para gestão municipal																X
Divulgação da Política																X

#### 5. INVESTIMENTO

INVESTIMENTO			
Material permanente			
Especificação	Quantidade	Valor unitário	Valor total
- Notebook	4	R\$ 2.000	R\$ 8.000,00
- Arquivo de quatro gavetas	1	R\$ 320,00	R\$ 320,00
- Estação de trabalho	1	R\$ 400,00	R\$ 400,00
- Cadeira de escritório giratória, com regulagem de altura a gás	2	R\$ 250,00	R\$ 500,00
<b>Total: R\$ 9220,00</b>			

INVESTIMENTO			
Material de consumo			
Especificação	Quantidade	Valor unitário	Valor total
- Papel A4 (pacotes com 500)	10	R\$ 11,00	R\$ 110,00
- Pastas suspensas Kraft 200 g (caixa com 50)	50	R\$ 50,00	R\$ 50,00
- CD's (caixas de 100 unidades)	5	R\$ 60,00	R\$ 300,00
- Canetas (caixas de 50 unidades)	4	R\$ 25,00	R\$ 100,00
- Lanches para oficinas com 30 pessoas (sendo 12 oficinas)	360	R\$ 3,00	R\$ 1.080,00
- Copo descartável (pacotes com 100)	10	R\$ 2,99	R\$ 29,90
- Material para higiene pessoal	360	R\$ 5,00	R\$ 1.800,00
<b>Total: R\$ 3.469,90</b>			

INVESTIMENTO			
Serviços de terceiros			
Especificação	Quantidade	Valor unitário	Valor total
- Impressão de material para oficinas	15000 cópias	R\$ 0,19	R\$ 2.850,00
- Impressão de Banners	40	R\$ 70,00	R\$ 2.800,00
<b>Total: R\$ 5.650,00</b>			

## **6. AVALIAÇÃO**

A avaliação deste projeto deverá ser um processo contínuo, uma vez que o objeto em implantação é complexo como todo o trabalho em saúde. Cada ação deverá ser objeto de reflexão. Por meio da coleta de informações serão feitas análises para subsidiar as decisões sobre a necessidade de ajustes ou adequações no projeto. Caberá ao grupo de trabalho, ao final de cada atividade solicitar e coletar uma avaliação (escrita)\*. A análise destas avaliações será norteadora para o grupo de trabalho conduzir as próximas etapas.

\*Avaliação do encontro será feita por meio de questionário com perguntas fechadas, cujas respostas serão classificadas em: ótimo, bom, regular e fraco.

- Alcance dos objetivos propostos; conteúdo; carga horária; aplicabilidade no trabalho.
- Autoavaliação: interesse, participação e pontualidade. Infraestrutura: instalações físicas.
- Avaliação geral do encontro.
- Sugestões (único campo cuja resposta será aberta).

## **7. REFERÊNCIAS**

1 - Machado MH - Trabalhadores da Saúde e sua trajetória na reforma sanitária. In Cadernos RH Saúde/ Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde – Vol. 3, nº1 – Ministério da Saúde - Brasília 2006.

2 - Protocolo – Nº 008 /2011 – Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS: Institui as diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde – SUS, 2011.