



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

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

**Jogos Teatrais: ferramenta auxiliar na geração de relações harmoniosas entre
Trabalhadores da Saúde.**

José Lúcio da Silva Martins

Timóteo - MG

Julho/2012

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Saídas não planejadas ou em número elevado podem causar perdas significativas de trabalhadores e comprometer o conhecimento, a memória e a cultura do sistema ameaçando a estabilidade da força de trabalho. As estratégias para contrabalançar os atritos da força de trabalho incluem o gerenciamento da migração, tornar a saúde uma escolha de carreira e diminuir doenças e aposentadorias prematuras (OMS, 2006). A precariedade nas relações pessoais e profissionais podem levar à deteriorização da força de trabalho comprometendo o desempenho e satisfação do exercício profissional, acarretando o adoecimento do trabalhador assim como má qualidade no atendimento ao usuário.

A Síndrome de Burnout é definida como uma síndrome característica do meio laboral, que surge como resposta ao estresse ocupacional crônico (Murofuse, 2006). “A Síndrome não é apenas um problema do indivíduo, mas também do ambiente social no qual ele trabalha. Um levantamento realizado em 2007 encontrou como fatores organizacionais relacionados a elevados índices de Burnout: a burocracia dentro das instituições; a falta de autonomia e as mudanças organizacionais frequentes; a falta de consideração; confiança e respeito entre os membros da equipe, a comunicação ineficiente” dentre outros (Ezaias et al., 2010).

Os efeitos da síndrome de Burnout refletem na diminuição da produtividade, na qualidade do trabalho, no aumento do absenteísmo, na alta rotatividade, no incremento de acidentes ocupacionais, na visão negativa da instituição; tendo como resultado importantes prejuízos financeiros para as organizações. A síndrome de Burnout pode desenvolver instabilidade emocional que acarreta o tratamento desumanizado com colegas de trabalho (Ezaias et al., 2010).

De acordo com a literatura (Szklo, Coutinho, 2009) sessões, oficinas recursos facilitadores das comunicações interpessoais baseadas no fortalecimento do depoimento dos pares; são estratégias da promoção da saúde dos trabalhadores da Saúde incontestavelmente potentes para convencer e abrir caminhos. Segundo Augusto Boal (Boal, 2007), o Teatro Fórum é uma proposta teatral onde o ator torna-se protagonista da ação podendo ser utilizado em treinamentos na busca de solucionar conflitos nas relações de trabalho. Boal nos diz que “o teatro do oprimido é teatro na acepção mais arcaica da palavra: todos os seres humanos são atores porque agem, e expectadores porque observam” Todos somos expectatores. Ainda segundo o autor

“... A linguagem teatral é a linguagem humana por excelência e a mais essencial. Sobre o palco, atores fazem exatamente aquilo que fazemos na vida cotidiana... a única diferença entre nós e eles consiste em que os atores são conscientes de estar usando esta linguagem. Os não atores ignoram estar fazendo teatro.”

Boal afirma que os jogos buscam clarificar as intenções do Teatro do Oprimido e oferecer a todos um instrumental de trabalho e ressaltando que este arsenal pode ser usado igualmente por atores, professores e terapeutas e também no trabalho político e social. Dessa forma acredita-se que a técnica possa se tratar de uma ferramenta na busca de soluções de conflitos das relações de trabalho que tanto afetam os trabalhadores de saúde.

Amenizar tais conflitos que resultam no agravamento da Síndrome de Burnout, privilegia os itens XV e XVII do Artigo 3º do Protocolo nº008/2011 que institui as diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS:

“XV- Desenvolver ações de promoção da saúde do trabalhador do SUS nos espaços de convivência e de produção de saúde, favorecendo ambientes de trabalho seguros e saudáveis em suas múltiplas dimensões, livres de assédios e violência”; e

“XVII- estimular e monitorar ações inovadoras e socialmente inclusivas de promoção da saúde do trabalhador do SUS, considerando os fatores que determinam o processo saúde-doença.”

2. OBJETIVOS

Utilizar a estratégia dos Jogos Teatrais do Teatro Fórum para melhorar as relações de trabalho no ambiente de saúde e provocar no participante do treinamento a possibilidade de repensar suas atitudes no ambiente de trabalho.

3. PLANO DE AÇÃO

Este projeto de intervenção é proposto para o município de Timóteo-MG. Será realizada uma oficina de treinamento, a ser desenvolvida por profissional com domínio da técnica dos Jogos Teatrais mais especificamente da técnica dos jogos utilizados no Teatro Fórum proposto por Boal. Considerando as limitações de recursos destinados para este tipo de treinamento e por questões ligadas a relações políticas e hierárquicas, este projeto de intervenção deverá ser implementado em cenários com valores culturais semelhantes, porém sem vínculo político. Assim os participantes da

oficina poderão se posicionar sem o receio de represálias políticas que possam ser geradas como efeito adverso do processo.

O grupo deverá ser composto por trabalhadores da saúde com perfil multidisciplinar e que exerçam diferentes posições hierárquicas. O grupo será dividido em sub-grupos para a realização dos trabalhos. É fundamental que durante a oficina os participantes trabalhem em subgrupos variados para que haja diversificação de situações propostas.

Na fase inicial dos trabalhos deverão ser esclarecidas as regras de cada jogo utilizado no treinamento, como e quando cada participante poderá intervir no processo. A coleta de informações necessárias para a montagem da situação a ser “encenada” será feita a partir da demanda do próprio grupo de acordo com sua experiência vivenciada em seu ambiente de trabalho. Assim, cada sub-grupo montará a situação fictícia com base nos conflitos encontrados em sua prática profissional e apresentará para o restante do grupo. Qualquer expectador poderá intervir sempre que julgar conveniente propondo a solução do conflito que estiver sendo apresentado pelo sub-grupo em cena, tomando o lugar do outro participante até que se solucione a questão, isto é, passará da condição de expectador para ator. Não haverá limite de intervenções. O objetivo do jogo é a solução do conflito. Caberá ao profissional ministrador da oficina manter o controle do jogo até o fechamento de cada exercício.

A proposta é que o grupo seja composto por 20 participantes com quatro subgrupos para que todos participem das cinco situações a serem apresentadas. Idealmente a proposta é que as oficinas aconteçam uma vez por mês durante 7 meses, sendo cada encontro de 8 horas com grupos alternados, propiciando assim uma variedade de situações, e que cada turma encontre soluções para cada conflito apresentado. As 8 horas devem ser cumpridas no mesmo dia, sendo 4 horas pela manhã (montagem das cenas) e 4 horas à tarde (realização dos jogos). Sendo assim, a duração total da oficina é de 56 horas.

No final de cada módulo, ou seja mensalmente os sub-grupos se reunirão e farão um relatório escrito das atividades desenvolvidas que será repassado para o ministrador da oficina que, será juntado às suas observações.

O encerramento da oficina será feito com todos os participantes, com espaço para relato dos reflexos do treinamento na rotina de trabalho com entrega de certificados. Após o fechamento oicineiro irá elaborar o relatório conclusivo de avaliação da

oficina com sugestões de propostas administrativas viáveis para a solução dos conflitos a ser entregue aos gestores das unidades participantes do projeto.

O espaço físico necessário consta de uma sala ampla e arejada, livre de utensílios como mesas, carteiras, projetores, macas, etc. Devem ser evitadas interferências acústicas externas ou janelas e portas por onde o grupo possa ser observado por não participantes da oficina.

4. CRONOGRAMA

2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ações												
Contratação do profissional (oficineiro), Formação dos grupos de trabalho.	x											
Realização das oficinas com encontros mensais.		x	x	x	x	x	x					
Fechamento da oficina com todos os trabalhadores.								x				
Elaboração do relatório peloicineiro									x			
Elaboração do relatório dos indicadores de avaliação e apresentação de propostas administrativas viáveis										x	x	

5. INVESTIMENTO

INVESTIMENTO		
Especificação	Valor unitário	Valor total
240 Passagens Centro/bairros	R\$2,65	R\$ 742,00
		Total: R\$ 742,00

Pagamento para terceiros - Ministrador da Oficina		
	Valor unitário	Valor total
Hora aula (total de 56 horas/aula)	R\$ 80,00	R\$ 4.480,00
7 Diárias para o ministrador	R\$120,00	R\$ 840,00
		Total: 5.320,00

Aluguel do espaço (sala de aprox. 40 m2 com piso de madeira 1dia/mês)	R\$ 150,00/dia	R\$ 1.050,00
Despesas com lanche para o grupo		
Lanche	R\$5,00	R\$ 735,00

Material destinado à criação de objetos de cena		
	Valor unitário	Valor total
20 Caixas de papelão diversos tamanhos	R\$5,00	R\$ 100,00
5 tesouras	R\$8,00	R\$ 40,00

Fita adesiva 5 rolos	R\$ 3,50	R\$ 17,50
TNT diversas cores 50 metros	R\$ 2,00	R\$ 100,00
2 rolos de barbante	R\$ 8,50	R\$ 17,00
20 folhas de papelão sanfonado	R\$ 4,00	R\$ 80,00
		Total: 354,50

Material de consumo		
- Papel A4 (5 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$ 90,00
- 21 canetas esferográficas	R\$ 1,50	R\$ 31,50
-Pastas plásticas (21 unid)	R\$ 7,00	R\$ 147,00
-3 pacotes de Copos descartáveis (100unid)	R\$ 25,00	R\$ 75,00
-Impressão do certificado de participação	R\$ 5,00	R\$ 100,00
		Total : R\$ 443,50
		Total Geral: R\$ 8.645,00

Obs:- O Espaço físico adequado poderá ser de propriedade do próprio SUS.

- Liberação de 8 horas/mês para cada participante da oficina dentro do horário de trabalho.

- O participante não receberá auxílio alimentação, visto que será considerado dia de trabalho e, como tal, já recebe o vale alimentação.

6. AVALIAÇÃO

- Observação criteriosa da taxa de absenteísmo por problemas psicossociais poderá ser um indicador objetivo do impacto do projeto.
- Como indicador subjetivo o gestor poderá observar a variação na demanda de reuniões para soluções de conflitos interpessoais entre seus colaboradores no processo produtivo do trabalho.
- Outro indicador poderá ser o resultado que o projeto impactará no grau de satisfação dos usuários das Unidades de Saúde beneficiadas pelo projeto de intervenção. Esse indicador só poderá ser empregado nas instituições que fizerem pesquisa criteriosa sobre satisfação do usuário.

7. REFERÊNCIAS

1. BOAL, A. Jogos para atores e não atores. 10ª Ed. Rio de Janeiro; Civilização Brasileira, 2007.
2. 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.

3. EZAIS, G. M. et al. Síndrome de *Burnout* em Trabalhadores de Saúde em um Hospital de Média Complexidade. *Revista de Enfermagem UERJ*, 18(04): 524-9. 2010.
4. 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, ONLINE, 2009. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rlae/v17n3/pt_06.pdf>.
5. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Trabalhando Juntos pela Saúde*. 2006. (Relatório Mundial). Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/resumo_trabalhando_juntos.pdf>
6. SZKLO, A. S. & COUTINHO, E. S. F. Vulnerabilidade e percepção de saúde autorreferida entre fumantes leves e pesados: a relação com mensagens antifumo voltadas para o apelo ao medo imediato. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 25, n. 7: p. 1.534-1.542, 2009.