



CURSO DE ATUALIZAÇÃO

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde
dos Trabalhadores da Saúde

**PROJETO DE APRIMORAMENTO DO TRABALHO EM EQUIPE
SEGUNDO O MÉTODO RESSÉGUIER DOS SERVIDORES DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE SAÚDE DE DIVINÓPOLIS-MG**

**Jackeline Gomes Alvarenga Firmiano
Maria Helena Pereira Alves**

**Divinópolis-MG
Agosto, 2012**

1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

Cada vez mais o trabalho em equipe é valorizado. Ele ativa a criatividade e quase sempre produz melhores resultados do que o trabalho individual. Porém o trabalho em equipe exige uma relação de proximidade com os indivíduos, que impõe ao profissional muitas vezes, consciente ou inconscientemente, adotar novas atitudes a cada situação em que se encontra. Ao longo dos anos, estas atitudes que visam estabelecer e manter a relação de trabalho tendem a se tornar automáticas, não conscientes e o tratamento é realizado num contexto relacional instável e aleatório, muitas vezes tornando frágeis essas relações. Este trabalho visa promover a melhoria das condições de saúde do trabalhador do SUS, principalmente reforçando os aspectos do Art. 2 das diretrizes da Política Nacional de Promoção da Saúde do trabalhador, que estabelece os seguintes princípios:

III - integralidade da atenção à saúde do trabalhador do SUS, que pressupõe ações de promoção da saúde; prevenção de agravos; vigilância; assistência; recuperação e reabilitação, realizadas de forma articulada;

V - qualidade do trabalho entendido como um conjunto de ações que priorizem formas de gestão, participação, divisão e organização do trabalho que permitam a promoção e proteção da saúde do trabalhador do SUS;

VI - 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;

VII - negociação do trabalho em saúde, que pressupõe estabelecer processo de negociação permanente dos interesses e conflitos inerentes às relações de trabalho;

VIII - valorização dos trabalhadores, que pressupõe reconhecer o papel fundamental do trabalhador do SUS na atenção integral à saúde da população garantindo políticas e ações que permitam o fortalecimento do coletivo de

trabalhadores, o crescimento pessoal e profissional do trabalhador.

Uma das primeiras ferramentas do Método de Rességuier criado por Jean-Paul Rességuier, é dar ao profissional uma possibilidade de estabelecer o contato com o outro de uma maneira consciente, estável e sempre reproduzível. Além da confiança tissular que se instala, este projeto vai potencializar diferentes ferramentas terapêuticas para o cotidiano do trabalho, o que o torna de grande importância e relevância para o serviço e a gestão.

Através do Método de Rességuier não se busca a recuperação fiel das capacidades perdidas, mas, uma maneira renovada e estimulante, que proporciona o cultivar das competências atuais da equipe e dar oportunidade de maior contato entre os colegas no trabalho. Como trabalhado no curso este projeto tem também por finalidade aprimorar e promover a negociação coletiva e participativa.

Pela sua dimensão humana e subjetiva, que é a base de toda prática de saúde simples ou complexa, este método tem uma enorme eficácia nos Programas Nacionais de Humanização de Assistência Hospitalar. Ao final deste projeto gostaríamos de constatar construções cada vez mais coletivas e interdisciplinares, tendo também em vista a amplitude das concepções de saúde e doença: trabalho preventivo e de promoção à saúde.

2. OBJETIVOS

Promover a reintegração das equipes da ESF de Divinópolis, por meio das oficinas do Método Rességuier.

3. PLANO DE AÇÃO

O projeto se dividirá em etapas distintas. Na 1ª etapa faremos a nossa própria formação e capacitação no método, para contribuir com a condução das oficinas no município. Estas se compõem de 3 módulos teórico-práticos, um módulo de prática

Método Rességuier na área Psico-Sócio-Educativa. Módulo I													
2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Ações													
Desenvolvimento 2ª Etapa do projeto	x	x	x										
Desenvolvimento 3ª Etapa do projeto				x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Avaliação do Projeto			x			x			x			x	

5. INVESTIMENTO

INVESTIMENTO (12 meses)		
Especificação	Valor unitário	Valor total
2 Inscrições no curso Módulo I	R\$1000,00	R\$ 2.000,00
2 Passagens Divinópolis- Ouro Preto	R\$150,00	R\$300,00
2 Passagens Ouro-Preto - Divinópolis	R\$150,00	R\$300,00
10 Diárias em Hotel	R\$120,00	R\$1200,00

Material de consumo		
	Valor unitário	Valor total
- Papel A4 (10 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$180,00
- Envelopes (01 cx 500)	R\$32,00	R\$ 32,00
Total Geral: R\$ 4012,00		

6. AVALIAÇÃO

A avaliação do projeto será desenvolvida através de uma programação bimestral; quando as oficinas se concluírem nas equipes e através de observação por profissionais capacitados. Nesse caso serão avaliadas as dinâmicas de relacionamento o desenvolvimento do trabalho em equipe.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Instituto Resseguier. O Método Resseguier. Curitiba, 2010.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. N.54, vol.14, abril, maio, junho, 1986.p.7-

KOMPIER, M.A.J.; KRISTENSEN, T.S. As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodologias e práticas. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol.6, pp.37-58, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. Gestão da qualidade de vida no trabalho – GQVT. IN: BOOG, G. (org.).Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

MENDES, A M.; MORRONE, C.F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: Trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A M.;

BRASIL. Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicas (DIEESE). Negociação Coletiva no Setor Público. São Paulo: março, 2012.