

Gestão de Pessoas, do Trabalho e Educação em Saúde

ESTRATÉGIA INOVADORA E ESTRUTURANTE NA QUALIFICAÇÃO DE FACILITADORES E CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL NA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR DA SAÚDE.

Sandra De Moura Vasconcellos Gonçalves 1, Adriana Zampollo Marquês 1, Aline David De Farias 1, Caio Praça De Medeiros 1, Cristiane Cavazani Xavier 1, Dagmar Da Rocha Strefezzi 1, Evandro Zottino De Andrade 1, Karen Avilez De Andrade 1, Marcelo Ferreira Leme 1, Márcia Eiko Horinouchi 1, Núbia Lima C. Dos Reis 1, Renata Da Costa Ramos 1, Rosimeiry Rocha Pereira 1, Rosirene Leme Beraldi Gottardi 1, Sílvia Pacheco Tonim 1, Tania Regina Toledo 1, Vania Barbosa Batista 1, Walquiria De Cerqueira Costa Kasaz 1, Wania Regina De Sousa Mendes 1, Priscilla Marcelino Correa 1, Merilin Vieira De Oliveira Alencar 1

1 Prefeitura Municipal De Guarulhos - Prefeitura Municipal De Guarulhos

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Trata-se de experiência para qualificação de facilitadores para a construção de uma política de saúde do trabalhador da saúde no município de Guarulhos. Para isto, viabilizou-se um grupo condutor (GC) para coordenar este processo, o qual pactuou que deveria haver escuta qualificada da tríplice inclusão, em um processo democrático, ascendente e participativo e por meio de oficinas. Foram selecionados facilitadores indicados pelos departamentos, após, foram qualificados por meio de metodologia ativa e ferramentas necessárias às competências e habilidades para este papel. Como resultados: resgate da Interdisciplinaridade, construção de novos saberes de forma compartilhada com melhoria da comunicação, desenvolvimento de habilidades em facilitar processos em metodologia ativa, valorização e protagonismo da tríplice inclusão. Um dos desafios é ampliar espaços como estes, proporcionando reflexões, criatividade, soluções, além do fortalecimento do SUS.

A Prefeitura de Guarulhos tem uma força de trabalho de aproximadamente 26 mil trabalhadores, dos quais cerca de 10 mil atuam diretamente na Secretaria da Saúde (SS), e destes, 3 mil são contratados por administração indireta. Considerando os altos índices de absenteísmo e afastamentos relacionados ao trabalho, a SS, investiu em fomentar ações relacionadas à Saúde do Trabalhador (ST) e disponibilizou os serviços de saúde como campo de estudo e pesquisa nesta área para a Unifesp. Em decorrência desta, o Departamento de Recursos Humanos da SS, viabilizou um grupo condutor (GC) para coordenar e elaborar uma Política de Saúde do Trabalhador da Saúde (PSTS) para construir estratégias de enfrentamento às complexidades apontadas pelo conjunto de trabalhadores e que contemplasse a discussão da integralidade do cuidado na ST do SUS/ GRU. A escolha da metodologia foi crucial para o sucesso desta construção.

OBJETIVOS

Contextualizar as ferramentas metodológicas utilizadas na qualificação de facilitadores e construção da PSTS, no Município de Guarulhos.

METODOLOGIA

O processo foi construído de forma ascendente, democrático e participativo, em formato de oficinas, com protagonismo da tríplice inclusão (trabalhadores, gestores de serviços,

conselheiros em saúde). Solicitou-se aos gestores dos departamentos da SS, indicação de trabalhadores para atuarem como facilitadores em oficinas de escuta qualificada com a tríplice inclusão, a fim de identificar fatores que afetam sua saúde, para legitimar o processo por meio do protagonismo. Da indicação, 17 facilitadores ajustavam-se ao propósito e estavam disponíveis. Após esta, agendaram-se alguns encontros denominados, encontros de educação permanente (EEP), onde foram qualificados por meio de metodologia ativa, a qual insere o sujeito em seu próprio aprendizado, trazendo-o como corresponsável neste transcurso. Desenvolveram competências e habilidades para o papel, vivenciaram a oficina que iriam atuar e fizeram ajustes à matriz curricular. Estavam cientes de que seriam espaços de escuta qualificada e interlocução entre os participantes, os quais realizariam suas inscrições online e por categoria: trabalhadores, gestores e participação social, onde compartilhariam suas inquietudes e avanços nesta área. Estas seriam em dias alternados para abranger os plantonistas e comportar 15 pessoas, por oficina e por categoria, evitando-se inibição dos participantes e incluindo-se diferentes olhares. Foram programadas oficinas, inclusive noturnas para atingir a mescla de profissionais da urgência e emergência. Além da matriz curricular, foi elaborado pelo GC, um termo de referência, possibilitando que os facilitadores desenvolvessem o processo, como um parâmetro. Houve divulgação para inscrição de 1000 vagas. Ficava a certeza que a missão seria desafiadora e na metodologia dos encontros, deveria haver acolhimento, valorização, protagonismo, democracia, respeito e isenção de opiniões ou inferência da equipe que conduziria e facilitaria o mesmo e teria 3 integrantes: facilitador: condutor (FC) e apoiador (FA) e um representante do GC. Iniciaram-se em maio terminando em agosto. Pela manhã, havia um acolhimento, escuta e registro das expectativas, contrato de convivência, termo de consentimento garantindo um espaço sigiloso, por meio da lista de presença, autorizando publicização dos dados. O filme *The Last Knit*, era um disparador para reflexões em roda sobre afetos relativos ao trabalho, onde o FA anotava as percepções dos relatos. Em seguida, por meio de vídeo crítico-reflexivo sobre o adoecimento e papel dos serviços especializados em ST. Após, pareceres eram registrados, leitura para o coletivo, confirmando-se pertinência, validando o mesmo. À tarde, realizaram trabalhos no singular e em grupo, por meio de técnica de visualização móvel de moderação por tarjetas, que permitiu a participação individual e mesmo no coletivo o destaque da contribuição de cada um. Foram distribuídas 2 tarjetas de cores diferentes e um pincel atômico, onde traduziram em uma palavra os avanços, anotando-a na tarjeta de cor pré-estabelecida e na de outra cor, as inquietudes percebidos e ou sentidos nesta área. Um por vez fixavam suas tarjetas nos quadros: o de avanço e o de inquietudes, além de explicar sua escolha, e os demais observavam. O FC norteava-os a realizar junção semântica da produção dos quadros. Em seguida, agrupavam todas as tarjetas por núcleo de sentido, baseado no estudo de Dejours, que cita: organização do trabalho, condições do trabalho, saúde e adoecimento, entre outros, que poderiam surgir. Após esta, realizavam as classificações e a palavra se tornava do coletivo. Avaliação e registro para a foto da produção do coletivo encerrava o dia. E assim, sucederam-se as oficinas para outros trabalhadores, gestores, grupo condutor, diretores, conselheiros de saúde. À medida que estas ocorriam, o GC preparava esboço da política, baseado no produto das mesmas, e por meio de EEP com os facilitadores, e em outro momento com representantes Intra e Inter setoriais, tais como SESMT, CEREST e outros afetos à saúde do trabalhador, desenvolviam também a construção da PSTS de forma participativa e democrática, que culminou em fórum de ST, consulta pública, bem como publicação de portaria da PSTS em diário oficial.



RESULTADOS

Resgate da Interdisciplinaridade; construção de novos saberes de forma compartilhada com melhoria da comunicação; desenvolvimento de habilidades em facilitar processos em metodologia ativa; valorização e protagonismo da trílice inclusão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo possibilitou o fortalecimento da Política de Humanização e EP, ferramentas necessárias para o fazer em saúde, pois fomentou trabalho em equipe, diálogo, corresponsabilidade, pertencimento, o qual conferiu legitimidade e adesão. Um dos desafios é ampliar espaços como estes, proporcionando reflexões, criatividade, soluções, encaminhamentos, além do fortalecimento do SUS.