

Gestão de Pessoas, do Trabalho e Educação em Saúde

IMERSÃO MÉDICA, DESAFIOS PARA INTEGRAÇÃO DO PROFISSIONAL MÉDICO.

Anete Augusta Fioranelli De Paula 1, Daniella Garcia Gomez Navarro 1, Eliana Aparecida Soldá 1, Márcia Cristina Ribeiro Boacnin 1
1 Pmsp/Secretaria Municipal De Saúde De São Paulo - Pmsp/Secretaria Municipal De Saúde De São Paulo

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Uma das atividades realizadas pela Gestão de Pessoas da OS-Santa Catarina é a Integração de Novos Colaboradores. Esta acontece em dois momentos: Integração (atividade com todos os profissionais) e Imersão (realizada pela Equipe de Educação Permanente, atividade específica para cada categoria profissional). Este trabalho tem por objetivo fazer o relato de experiência sobre a implantação um Programa de Imersão Médica para todos os novos contratados. Cada médico recebe na Integração um Roteiro de Imersão e depois são realizados encontros individuais no local de trabalho (2 a 4 encontros). O Programa foi implantado em 04/2016 e realizou até o momento 41 imersões com profissionais. O Programa de Imersão Médica no próprio local de trabalho tem se mostrado um espaço de acolhimento e boas vindas, discussões de questões técnicas e de fluxos específicos do trabalho médico, sem interferir na sua produção e alcance de metas.

Toda empresa, ao contratar um novo colaborador, espera que a partir desta parceria o profissional contratado desempenhe sua função, comprometido com a Visão, Missão e Valores da Empresa, trabalhando motivado e empenhado com os resultados (Louzada,2015; Carvalho, 2015). Segundo Tocchio (2010), para que isto aconteça, algumas ações da própria empresa são recomendadas. Uma delas é a implantação de um Programa de Boas Vindas. Este programa vai além de “um simples programa de integração” (Tocchio, 2010 p01). O Programa de Boas Vindas busca receber e acolher o novo colaborador, de modo que o mesmo se sinta “parte do time”. Fazer parte do time significa conhecer as regras do jogo, qual é a sua posição, quais os resultados esperados, quem faz parte de sua equipe, quais os direitos e deveres dessa equipe, como a empresa funciona (Tocchio, 2010). O Departamento de Gestão de Pessoas da OS – Santa Catarina, em parceria com a Secretaria de Saúde do Município de São Paulo, realiza de maneira sistemática a integração de novos colaboradores. A integração acontece em dois momentos para os novos funcionários: Dia de Integração e Imersão. Na Integração, o RH do Departamento de Gestão de Pessoas, juntamente com o Departamento de Pessoal e o Departamento de Segurança do Trabalho da OS – Santa Catarina apresentam os direitos e deveres do trabalhador, bem como orientações sobre saúde ocupacional e segurança do trabalho, além de orientações sobre princípios de bom atendimento ao cliente para todos os profissionais novos contratados. A segunda atividade realizada pela Educação Permanente do Departamento de Gestão de Pessoas na integração é a Imersão de Novos Colaboradores, atividade específica para cada categoria profissional, onde cada colaborador acompanha um profissional par em outra unidade por cinco dias para discussão de fluxos e treinamento prático. Um grande desafio que surgiu para a Educação Permanente foi à realização da imersão para os profissionais médicos, pois não existe tempo na agenda das Unidades de Saúde para que este profissional realize a Imersão no modelo proposto para as demais categorias.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é apresentar a atividade de Imersão desenvolvida pela Equipe de Educação Permanente do Departamento de Gestão de Pessoas da OS-Santa Catarina para os profissionais médicos.

METODOLOGIA

Trata-se de um relato de experiência sobre a implantação do Programa de Imersão Médica em serviços de saúde da rede municipal de saúde implementados em parceria com a OS Santa Catarina nos distritos administrativos de Pedreira e Cidade Ademar, zona Sul do município de São Paulo. Foi elaborado e implementado um Programa de Imersão Médica para todos os médicos novos contratados pela OS-Santa Catarina com uma lógica diferente dos demais profissionais. Ao invés do médico acompanhar outro profissional de outra unidade ou mesmo de sua unidade para Imersão, a Equipe de Educação Permanente é quem se desloca até o local de trabalho do novo profissional e o encontra durante suas atividades para Educação Permanente em serviço. O Programa consiste nos seguintes passos:

- Comunicação do RH para Educação Permanente sobre ingresso de novos colaboradores;
- Agendamento com a Gerência de cada serviço dos encontros de Imersão previamente ao início das atividades do médico (dois ou três encontros de uma hora de duração, no período de 2 a 3 meses, e outro após seis meses);
- Entrega de Roteiro de Imersão no Dia de Integração: documento norteador sobre informações importantes que o novo contratado precisa levantar no local de trabalho;
- Realização dos encontros individualmente, no seu local de trabalho, com discussão de alguns pontos pré-selecionados do Roteiro de Imersão com Equipe de Educação Permanente

Avaliação sobre a Imersão: pelo novo contratado e pelo responsável.

RESULTADOS

A partir de Abril/2016, foi implantado o Programa de Imersão Médica na OS-Santa Catarina que realizou até o momento Imersão com 41 profissionais médicos novos contratados da seguinte forma:

- Abril/2016: imersão com médicos de Unidades com Estratégia Saúde da Família;
- Junho/2016: inclusão dos clínicos gerais, pediatras e ginecologistas das Unidades Básicas de Saúde Tradicionais no Programa;
- Setembro/2016: inclusão dos psiquiatras das Unidades Básicas de Saúde Tradicionais no Programa;
- Janeiro/2017: inclusão dos psiquiatras dos Centros de Atenção Psicossocial no Programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integração do profissional médico recém-contratado, com o Programa de Imersão Médica no próprio local de trabalho tem se mostrado um espaço de acolhimento e boas vindas, ao mesmo tempo um espaço para discussões de questões técnicas e de fluxos específicos do trabalho médico, sem interferir na sua produção e alcance de metas. As avaliações estão em processo de consolidação e deverão fazer parte da apresentação deste trabalho em Março/2017