

O OLHAR DA EQUIPE DE HUMANIZAÇÃO SOB AS QUESTÕES RELATIVAS AOS TRABALHADORES DA SAÚDE.

*Fátima Lúcia Guedes da Silva*¹

*Maria do Rosário Santos*²

O trabalho da equipe da Política de Humanização Estadual, além de contribuir para o fortalecimento do SUS, estimula os trabalhadores da saúde a uma revisão dos valores éticos envolvidos nos inter-relacionamentos da produção de saúde, integra os saberes interprofissionais com o saber popular, a equidade na atenção, a acessibilidade, e resolutividade dos serviços de saúde através da construção coletiva objetivando a otimização dos serviços da Secretaria Estadual de Saúde de Minas Gerais.

Neste sentido, a equipe da PNH/SES, desde 2000 fomenta reflexões críticas entre os gestores, trabalhadores, usuários e a comunidade – atores do SUS – para a criação e implementação da Política. Esta estratégia de ação é desenvolvida através dos cursos de capacitação para multiplicadores nas Gerências Regionais, SMS, hospitais, Fundações, Universidades e a rede FHEMIG. Também fazem parte de nossa estratégia de capilaridade da socialização da PNH, palestras e seminários em fóruns de discussão, oficinas regionais, conferências e congressos estaduais e nacionais. Integrado a estas ações, trabalhamos de forma efetiva as interfaces nos programas de Governo: Viva Vida, Pró-Hosp e PSF,

¹ Coordenadora Estadual da Política de Humanização da Gestão e da Assistência em Saúde/SES – MG (PNH/MG), médica, e-mail: pnh@saude.mg.gov.br

² Membro da Equipe da PNH/MG. Enfermeira do Hospital das Clínicas da UFMG, Especialista em Sistemas de Saúde e Serviços Hospitalares, autora do artigo.

fortalecendo a integralidade das ações dos programas com a Política de Humanização, o que beneficia todos os atores envolvidos.

Através de visitas técnicas as GRS, Hospitais conveniados e relatos de trabalhadores, percebemos que, embora exista a definição política sobre a Humanização no âmbito do MS/SES e seus órgãos representativos, no eixo das relações de trabalho e gestão, falta uma participação efetiva dos trabalhadores nas decisões sobre os processos de trabalhos, o que gera desestímulo e a desapropriação da autonomia dos servidores nos processos decisórios da gestão do trabalho. O que existe são experiências isoladas em setores ou unidades de produção de cuidado, mas é de forma muito tímida e sem continuidade. O local de trabalho não é visto como espaço coletivo de articulação sob a ótica da interdisciplinaridade e intersetorialidade. Como consequência da falta de visão sistêmica dos processos de trabalho ligados à produção de saúde, há uma sobrecarga de trabalho acarretando riscos de acidentes no trabalho e danos à saúde do trabalhador, além de comprometer a produção do cuidado.

A PNH/MG tem contribuído para esta discussão, afirmando ser possível romper com o comodismo levando a um projeto conscientemente construído pela gestão participativa, pensando na mudança das pessoas em seus processos de trabalho.

Por outro lado, assume que todo trabalho tem uma tríplice finalidade e produz efeitos em três sentidos distintos: primeiro: objetiva e interfere com a produção de bens ou serviços para pessoas externas à organização – trabalha-se para um outro por referência à equipe de operadores-; segundo: procura sempre assegurar a reprodução ampliada da própria organização; e, terceiro, acaba interferindo com a produção social e subjetiva dos próprios trabalhadores e dos usuários.

A gestão tradicional, ao lidar com os trabalhadores e com os usuários como objeto, centra esforço nas duas primeiras finalidades, descuidando-se da terceira. Por outro lado o grupo não tem autonomia decisória e nem sempre os participantes se sentem à vontade para questionar determinadas situações de saber e poder.

É importante ressaltar a importância de não perder de vista o impacto que as pressões, trazem para a dinâmica interna do grupo, devendo para isto entender que diferentes focos de intervenção podem levar a diferentes produções, quando trabalhamos com um grupo em seu contexto sócio institucional. A rede de relações institucionais onde o grupo está inserido estabelece limites e possibilidades, faz pressões, tenta negociar, desconhece, boicota ou apóia.

Embora trabalhar com o ideal de uma demanda formulada pelo próprio grupo nem sempre é possível, é necessário que suas necessidades sejam entendidas e de alguma maneira traduzida