

Título da experiência: Mapeamento de Competências e Realocação Qualificada dos Servidores Readaptados no SAMU 192

Tema da experiência: GESTÃO DE PESSOAS, DO TRABALHO E EDUCAÇÃO EM SAÚDE

Autores Vagner Urias¹, Marli Xavier de Lima¹, Clenilde Freitas de Queiroz Veras¹, Ana Regina do Espírito Santo do Nascimento¹, Lucia Tobase¹, Viviane Del Franco¹

Instituição¹ PMSP/SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE DE SÃO PAULO -
PMSP/SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE DE SÃO PAULO

Resumo

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

O Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - SAMU 192 é o componente responsável pelo atendimento pré-hospitalar na Rede de Atenção às Urgências. A crescente demanda por serviços nesta área culmina com a sobrecarga dos serviços disponibilizados para o atendimento da população e afeta diretamente a saúde do trabalhador. Nesse cenário, na assistência prestada à população pelas equipes multiprofissionais do SAMU, expostas às intempéries, o sujeito trabalhador fica vulnerável a diversos fatores que, demandam avaliação da capacidade laborativa e readaptação funcional. Justificativa: Diante da necessidade do enfrentamento dos problemas, requer a reflexão sobre as condições para o trabalho digno, para que possam ser criadores de novas ações e participarem como sujeitos mobilizados, cogestores de seus processos de trabalho, constituindo novos sentidos. O SAMU-SP possui 2.121 servidores, com 250 servidores readaptados. O setor de Gestão de Pessoas desenvolveu este estudo, visando desenvolver estratégias humanizadas na gestão de pessoas, com foco na saúde do trabalhador readaptado, por meio do mapeamento das competências para realocação qualificada.

OBJETIVOS

Desenvolver estratégias humanizadas na Gestão de Pessoas, com foco na saúde do trabalhador em processo de readaptação, por meio do mapeamento das competências para realocação qualificada.

METODOLOGIA

Estudo qualitativo, de caráter exploratório, iniciado no segundo semestre de 2013 com previsão de término no primeiro trimestre de 2015, envolvendo servidores readaptados: 1ª ETAPA: Planejamento e sistematização das ações no Projeto de Acolhimento, Escuta para o Mapeamento e Realocação Qualificada. 2ª ETAPA: Levantamento dos servidores. 3ª ETAPA: Agendamento para visita às unidades e entrevista do servidor, visando mapear as ações atualmente desempenhadas e levantar as expectativas e potencialidades dos servidores. 4ª ETAPA: Análise dos dados coletados e reconsideração sobre os processos de trabalho e realocação dos profissionais. 5ª ETAPA: Apresentação do relatório aos gestores, implementação de novas ações de gestão e mudanças no processo de trabalho.

RESULTADOS

Dos 250 (100%) servidores readaptados, 171 (68,4%) foram entrevistados, sendo 85 (49,7%) em readaptação provisória e 86 (50,3%) definitiva, por causas distintas: 116 (67,8%) por doença osteomuscular, 16 (9,4%) psiquiátrica, 16 (9,4%) cardíaca, 8 (4,7%) neurológica, 7 (4,1%) oftálmica, 6 (3,5%) oncológica, 2 (1,1 %) otorrino. As sequelas predominantes são relacionadas ao sistema osteomuscular, déficit de memória, tontura, insônia, pânico, medo de contato com pessoas, insegurança para executar atividades já aprendidas, melancolia, tristeza, diminuição da acuidade visual. Quanto ao tratamento médico, 149 (87,1%) servidores readaptados são avaliados regularmente, em três consultas/ano; 22 (12,9%) não o fazem por dificuldade de agendamento no serviço público, não possuir convênio médico ou melhora clínica do quadro. Dos 171 (100%) entrevistados, 110 (64,3%) estão satisfeitos com as atividades executadas, destacam o “sentimento de utilidade, respeito, confiança,

credibilidade e acolhimento da equipe e ‘apoio do gestor’”. Outros 43 (25,1%) demonstraram insatisfação no trabalho por “falta de suporte técnico do gestor, falta de materiais e recursos humanos, sobrecarga de trabalho, trabalhar longe de casa e dificuldade de locomoção, discriminação e conflitos internos, ambiente não colaborativo, mudança muito repentina na vida profissional e despreparo para o enfrentamento da readaptação, descontentamento com a área da saúde, não gostar de trabalho burocrático e administrativo, preferir cuidar de paciente”; os demais não tem posicionamento claro sobre a condição de readaptado. Das realocações qualificadas resultaram nas remoções de 12 servidores readaptados. Quanto aos locais e respectivos números de profissionais transferidos, sem permuta: hospitais (5), Coordenadorias Regionais de Saúde/Unidade Básica de Saúde (5), Departamento de Transporte (1) e Coordenação de Vigilância Sanitária (1). O servidor readaptado foi estimulado a participar de todo processo, respeitando o seu desejo, as indicações no laudo médico pericial e as necessidades dos serviços. Aprendizado com as vivências: Fortalecimento da interlocução, junto aos servidores readaptados e gestores, no acompanhamento e monitoramento da compatibilidade do laudo médico com as atividades realizadas pelo trabalhador. A partir do mapeamento de competências e da readequação dos processos de trabalho foi possível verificar que as atividades exercidas estão de acordo com o laudo, subsidiar a realocação qualificada, sem descontinuidade dos serviços prestados ou sobrecarga dos trabalhadores remanescentes. O desenvolvimento de ações valorizadoras do servidor readaptado terá caráter permanente no processo de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concordamos com a PNH, ao considerar que a humanização supõe troca de saberes, na relação dialógica entre os profissionais, de forma equânime, no trabalho em equipe e ao ressaltar que “não estamos nos referindo a um conjunto de pessoas reunidas eventualmente para resolver um problema, mas a produção de uma grupalidade que sustenta construções coletivas entre seus membros”. A articulação com outros serviços favorecem a realocação qualificada, conforme o perfil individual e competências profissionais. Quiçá a presente proposta possa servir também como referência para os equipamentos de saúde, no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde.

Referências Bibliográficas

Não há

Resumo para roda de conversa

A área de Gestão de Pessoas do SAMU 192 desenvolveu este estudo, visando desenvolver estratégias humanizadas com foco na saúde do trabalhador readaptado, iniciado no segundo semestre de 2013 até o primeiro semestre de 2015, por meio do mapeamento das competências para realocação qualificada. Foi realizado planejamento e sistematização das ações; levantamento dos 250 servidores; agendamento para visita às unidades e entrevista com 171 servidores; análise dos dados e reconsideração sobre os processos de trabalho e realocação dos profissionais; apresentação do relatório aos gestores, implementação de novas ações de gestão e mudanças no processo de trabalho. Das realocações qualificadas resultaram nas remoções de 12 servidores readaptados para hospitais, UBS, Departamento de Transporte, COVISA. O servidor readaptado foi estimulado a participar de todo processo, respeitando o seu desejo, as indicações no laudo médico pericial e as necessidades dos serviços.