

## **Resumo trabalho QVT – COSEMS**

O talento humano e sua valorização ultrapassam a remuneração pelo trabalho realizado. Ela indica a necessidade da atenção das Organizações Públicas e/ou Privadas, observarem a construção de um ambiente de trabalho afetivo, no qual seus profissionais sejam reconhecidos como seres humanos integrais, em todas as suas dimensões – física, emocional, social, profissional, intelectual, espiritual, oportunizando condições para a melhoria e o autogerenciamento de seu estilo de vida, na busca da saúde integral. O SUS foi consolidado na constituição de 1988. Seus princípios de universalidade, equidade, integralidade, e regionalização da rede apontam para a democratização das ações e nos serviços de saúde.

O SUS materializou novo conceito de saúde, antes visto como estado de não doença. Suas ações representam a concepção de saúde centrada na promoção da qualidade de vida por meio dos seus principais objetivos: a prevenção, a promoção e a recuperação da saúde.

Levando em consideração o contexto do atendimento na saúde, no qual coexistem pacientes e profissionais da área, o Ministério da Saúde criou, em maio de 2000, o Programa Nacional de Humanização da Assistência Hospitalar (PNHAH) e posteriormente a Política Nacional de Humanização (PNH), que tem como objetivo aprimorar as relações entre profissionais e usuários, visando à melhoria da qualidade e da eficácia dos serviços prestados por essas instituições, além de favorecer as condições de trabalho da área de saúde. (BRASIL, 2004).

Segundo Walton (1973), um dos estudiosos pioneiros no assunto, qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e proporcionar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização.

Considerando a definição: “Qualidade de Vida é um conjunto de ações de uma organização, envolvendo o diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, para que isso possa propiciar condições plenas de desenvolvimento pessoal durante e para a realização do trabalho” (Limongi-França, 2011), a Coordenação de Gestão de Pessoas

da SMS-SP, preocupada com a saúde e qualidade de vida de seus profissionais, reconheceu a necessidade da criação de espaços e práticas de bem-estar.

Nesse sentido, buscando a melhoria nas condições de trabalho, que são fundamentais no processo de prevenção e promoção a saúde, a Gerência de Desenvolvimento Organizacional (GEDEO), atualmente denominada GEDEP, criou e desenvolveu algumas ações e Programas:

1. PreParar: Programa de Preparação para a Aposentadoria.
2. AlimentAção: Programa de Reeducação Alimentar.
3. Acompanhamento dos exames periódicos dos servidores Agentes de Zoonoses.
4. Programa de Readaptação Funcional.
5. Programa Você em Foco: veiculado no Canal Profissional da Rede São Paulo Saudável/Escola Municipal de Saúde, abordando temas de interesse do trabalhador, em dois eixos: Vida Saudável e Você no Trabalho.
6. Eventos comemorativos.

Em 2013 formou-se um grupo de trabalho, com representantes da Diretoria de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas (GEDEP), Núcleo de Administração Pessoal do Gabinete (NAPG), Atenção Básica, Área Técnica Saúde do Trabalhador e Assessoria de Gestão Participativa, que deu continuidade a esta Proposta de Qualidade de Vida no Trabalho. As atividades têm sido desenvolvidas para os trabalhadores da SMS – Gabinete.

#### **OBJETIVO**

Promover a melhoria da qualidade de vida, a redução da vulnerabilidade e a prevenção dos riscos e agravos relacionados à saúde dos trabalhadores da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo-Gabinete.

#### **METODOLOGIA**

Parceria entre GEDEP/NAPG, Atenção Básica e Saúde do Trabalhador, para a implementação de ações direcionadas aos servidores da SMS - Gabinete:

1. Música e Saúde: Coral.

2. Práticas Corporais: Tai Chi, Lian Gong, Danças Circulares, Automassagem, Meditação.
3. Eventos Comemorativos: Semana do Servidor Público, Natal e outras.

## **BENEFÍCIOS**

### **Gestão Organizacional:**

- Integração entre produtividade e bem estar.
- Promoção da produtividade.
- Realização profissional.
- Motivação e prazer dos trabalhadores.
- Clima de satisfação na relação com os chefes, colegas e usuários.
- Melhoria no estilo de vida (hábitos saudáveis) dos trabalhadores.

### **Gestão do Trabalho:**

- Exercício responsável da autonomia, cooperação, flexibilidade.
- Valorização das competências e saber fazer dos trabalhadores.

As iniciativas implementadas com adesão parcial dos servidores, tendo em vista as dificuldades inerentes a cada setor dentro da SMS-G. A participação no Coral foi das atividades, a de maior adesão e visibilidade, até mesmo com apresentações em eventos externos.

## **BIBLIOGRAFIA**

ALBUQUERQUE, L.G; LIMONGI-FRANÇA, A.C. A expansão do conceito de QVT: do estresse à qualidade total. Rausp, São Paulo, 1999.

BRASIL, Ministério da Saúde – Humanizaçãowww.saude.gov.br/humanizasus (2004)

BRASIL, Ministério da Saúde – SUS www.saude.gov.br/sus (2000)

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

WALTON, R. Criteria for quality life. In: DAVIS, L.E; CHERNS, A.B. The quality of working life: problems, prospects and state of the art. New York: The Free Press, 1975