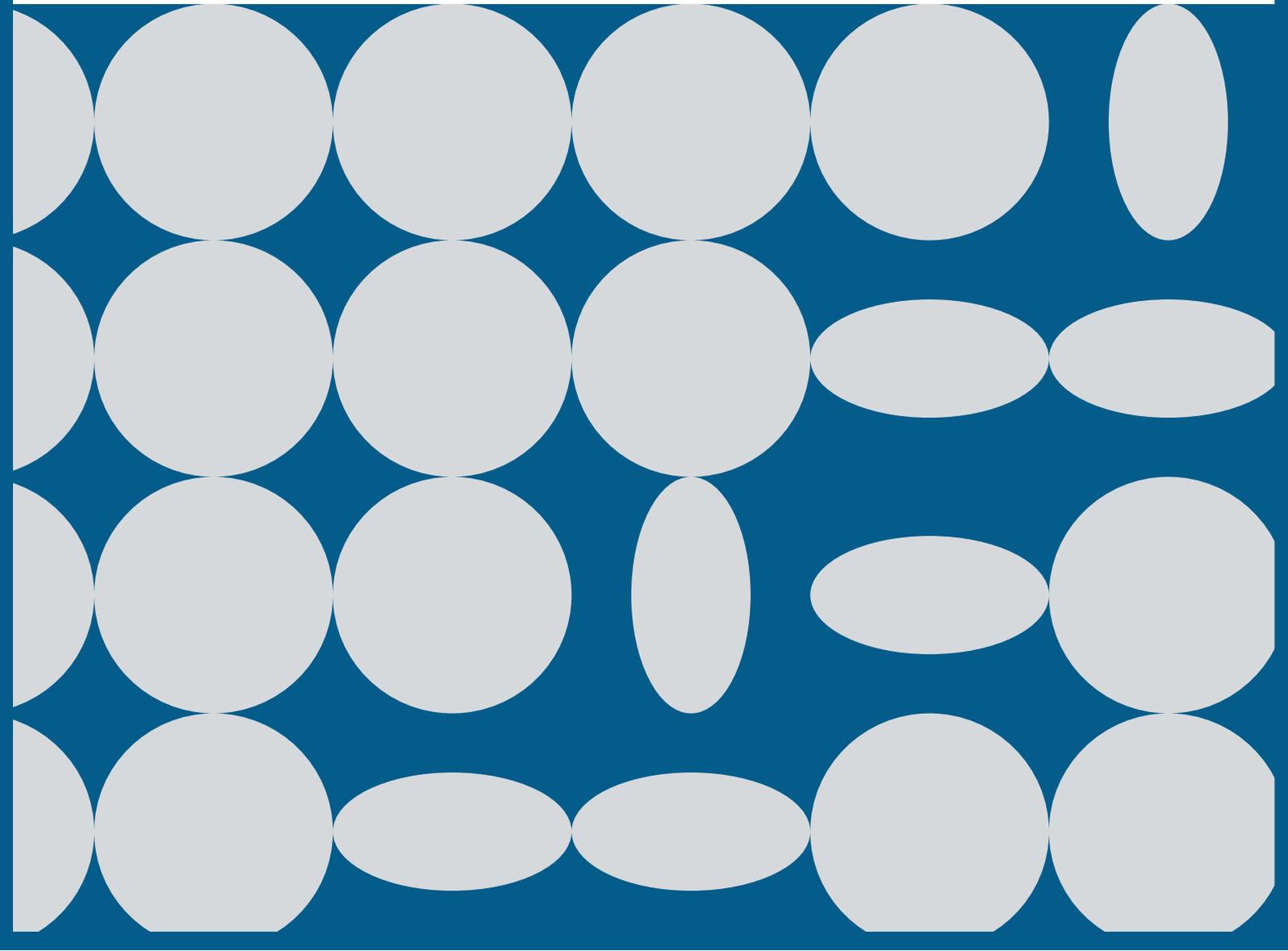


Produto Tecnológico

Sistema de gestão para identificação das doenças relacionadas ao trabalho

Natália San Martin dos Santos
Kalinca Léia Becker



Produto Tecnológico

Sistema de gestão para identificação das doenças relacionadas ao trabalho

Natália San Martin dos Santos
Kalinca Léia Becker

Novembro/2022 - Santa Maria/RS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Centro de Ciências Sociais e Humanas

Programa de Pós-Graduação em Gestão de
Organizações Públicas

Reitor

Luciano Schuch

Vice-Reitora

Martha Bohrer Adaime

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas

Leander Luiz Klein

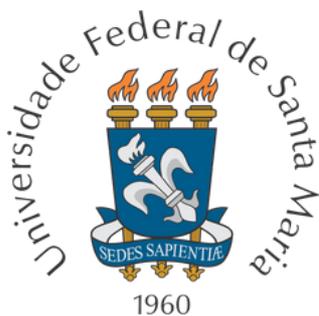
Autoras

Natália San Martin dos Santos
Kalinca Léia Becker

Projeto Gráfico e Editoração

Nathan Marques Silveira

Apoio:



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	05
Impacto.....	05
Aplicabilidade.....	05
Aderência.....	05
Inovação.....	06
Complexidade.....	06
INTRODUÇÃO.....	07
Etapa de estabelecimento de objetivos da Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a).....	09
Etapa de diagnóstico estratégico pela Matriz SWOT.....	12
Etapa do ciclo PDCA aplicado à Gestão de Vigilância em Saúde do(a) servidor(a).....	14
Implantação do sistema de gestão para o serviço de vigilância em saúde.....	19
REFERÊNCIAS.....	23

APRESENTAÇÃO

Este relatório é um produto técnico-científico resultante da dissertação de Natália San Martin dos Santos no programa de Pós-graduação em Gestão de Organizações Públicas, elaborado sob a orientação da Professora Doutora Kalinca Léia Becker. Trata-se de uma proposta de Sistema de Gestão para Identificação das Doenças Relacionadas ao Trabalho (SGIDRT). Os detalhes da pesquisa encontram-se em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/28546>.

Impacto

O SGIDRT impacta diretamente no ambiente de trabalho dos servidores da UFSM, pois auxilia na identificação das doenças que possuem nexos causais com o trabalho, contribuindo para a redução das subnotificações relacionadas a essas doenças, bem como para qualificar o serviço prestado pela vigilância em saúde da UFSM. Assim, o sistema tem alto impacto realizado e também potencial, pois pode causar mudanças não apenas na gestão de pessoas da UFSM como em instituições similares, buscando ampliar a qualidade da saúde e do desempenho do servidor em seu local de trabalho.

Aplicabilidade

O relatório tem alta aplicabilidade realizada na UFSM e alto potencial para também ser utilizado para orientar a identificação de doenças relacionadas ao trabalho em instituições similares.

Aderência

O SGIDTR apresenta uma aderência significativa à linha de pesquisa Ferramentas de Avaliação e Controle da Gestão Pública ao desenvolver um sistema de identificação de doenças relacionadas ao trabalho que contribui para o desempenho, planejamento de metas e ações da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor.

Inovação

O SGIDTR caracteriza-se pelo médio teor inovativo, uma vez que os procedimentos derivam de experiências e práticas da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor da UFSM, amparadas na Política de Atenção à Saúde do Servidor e na Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio 2010, bem como em metodologias de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho contempladas na literatura. Embora o sistema não seja totalmente inédito, os procedimentos refletem uma síntese criativa e adaptável de melhores práticas existentes, aplicáveis para aprimorar a qualidade da gestão de saúde do servidor.

Complexidade

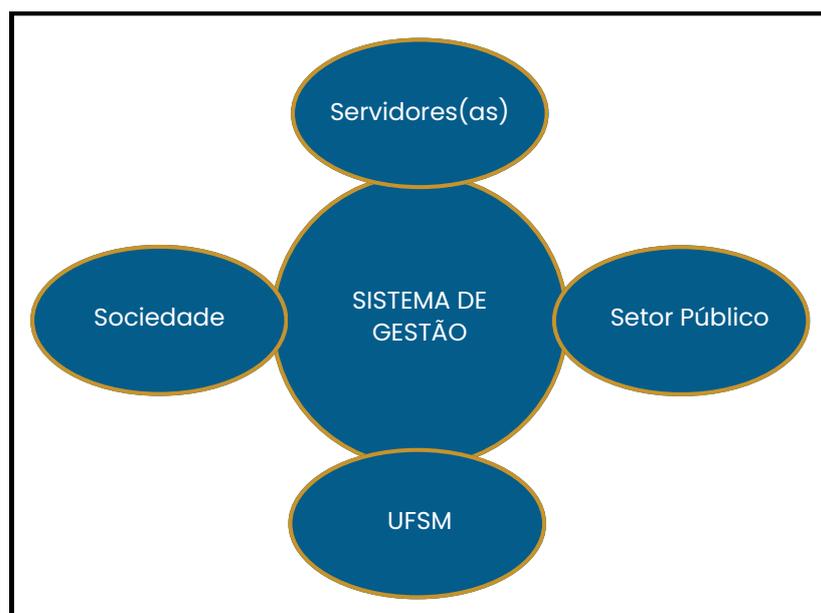
O conteúdo deste relatório pode ser classificado como de complexidade média, uma vez que envolve a adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos dos gestores e técnicos, combinados com indicadores de saúde da instituição, legislação e metodologias da literatura. A adaptação dos processos já conhecidos e experiências anteriores para abordar os desafios específicos da gestão de saúde da UFSM requer a interação de diferentes perspectivas e práticas. Deste modo, o SGIDRT oferece orientações abrangentes para conduzir o processo de identificação de doenças relacionadas ao trabalho.

INTRODUÇÃO

A proposta do Sistema de Gestão para identificar as doenças relacionadas ao trabalho tem como base a Política de Atenção à Saúde do Servidor e a Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio 2010, a qual estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor.

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho tem como principal objetivo garantir a integridade física e psicológica dos(as) servidores(as) (SANTOS JÚNIOR; BENATTI, 2019). Com isso, esse sistema demonstra o comprometimento do setor público com a sociedade, com a formação acadêmica da UFSM e principalmente com os(as) servidores(as), conforme representado na Figura 1.

Figura 1 – Comprometimento do sistema de gestão



Fonte: elaborada pela autora (2022).

Com a prerrogativa de manter a qualidade do trabalho e do atendimento à sociedade, garantindo a integridade física e psicológicas dos(as) servidores(as), o Sistema de Gestão tem o objetivo de realizar a preservação e o monitoramento. Para tanto, as ações assertivas devem contribuir para a diminuição de doenças relacionadas ao trabalho, dos acidentes de trabalhos e do absenteísmo que as LTS proporcionam, conforme apresenta a Figura 2.

Figura 2 – Benefícios para a instituição do Sistema de Gestão



Fonte: elaborada pela autora (2022).

O roteiro para o Sistema de Gestão, resultado da pesquisa, consiste em seguir as seguintes etapas:

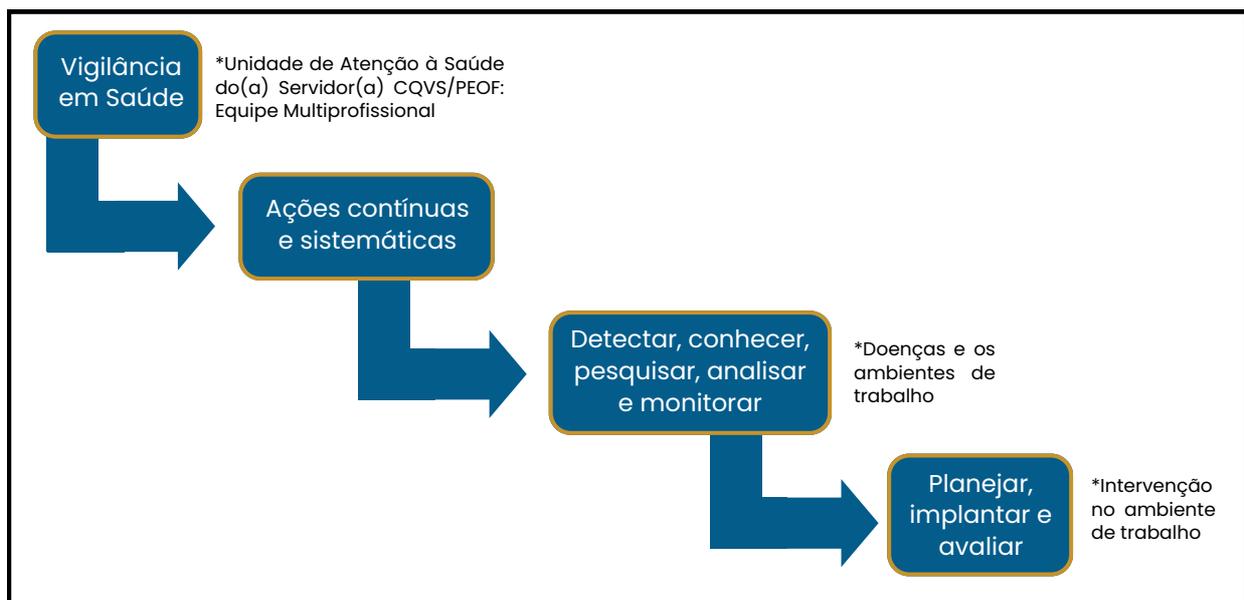
- **Etapa 1:** estabelecimento dos objetivos da vigilância em saúde do servidor. Nessa fase, procura-se definir qual a razão de ser dessa vigilância, suas diretrizes e princípios básicos e em qual direção deverá seguir. Essas informações são utilizadas para orientar os coordenadores, chefes e demais profissionais dos núcleos da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor.
- **Etapa 2:** realização do diagnóstico estratégico. Através da análise SWOT, procura-se conhecer as ameaças e oportunidades do ambiente frente aos pontos fortes e fracos do serviço de vigilância em saúde do servidor. Procura-se identificar, também, os fatores críticos de caso.
- **Etapa 3:** definição de objetivos e metas, a partir do PDCA. É o estabelecimento do curso da construção para elaboração do Sistema de Gestão, das ações da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor, mediante as informações colhidas na pesquisa.
- **Etapa 4:** identificação das estratégias atuais e futuras. Implantação da estratégia de Sistema de Gestão para a Unidade de Atenção à Saúde do Servidor com a equipe de vigilância em saúde e identificação das ações e projetos necessários para alcançar os objetivos propostos anteriormente.

Etapa de estabelecimento de objetivos da Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a)

A análise dos dados das licenças com a CID, realizada nessa pesquisa, proporcionou conhecer a situação atual da saúde dos(as) servidores(as) da instituição e auxiliar no serviço de Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a).

Em acordo com a Portaria n. 3, de 2010 (NOSS), a Vigilância em Saúde (Figura 3) visa a um conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilitem detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde, relacionados aos ambientes e processos de trabalho. Com isso, tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde.

Figura 3 – Vigilância em Saúde da UFSM



Fonte: elaborada pela autora (2022).

Para entender as ações do serviço de Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a), alguns conceitos devem ser considerados para a construção do Sistema de Gestão, conforme Figura 4.

Figura 4 – Conceitos em acordo com a NOSS (2010)

Equipe multiprofissional	composta por profissionais de diferentes formações e especialidades para atuar no âmbito da vigilância e promoção de saúde agregando esforços para analisar e intervir nas questões de saúde, sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial. A relação entre os profissionais, resguardadas suas competências, será de interdependência e complementariedade.
Promoção à Saúde do(a) Servidor(a)	conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.
Risco	condição e situação de trabalho que possa comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.
Condições de trabalho	são as características do ambiente e da organização do trabalho. Trata-se de uma mediação física-estrutural entre o homem e o trabalho que pode afetar o servidor, causando sofrimento, desgaste e doenças.

Fonte: elaborada pela autora (2022).

As diretrizes que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal devem se nortear, para o cumprimento da Norma Operacional de Saúde do Servidor(a) e da implementação das ações de vigilância e promoção à saúde, estão na Tabela 1.

Tabela 1 - Diretrizes que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal devem se nortear para o cumprimento da Norma Operacional e da implementação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde

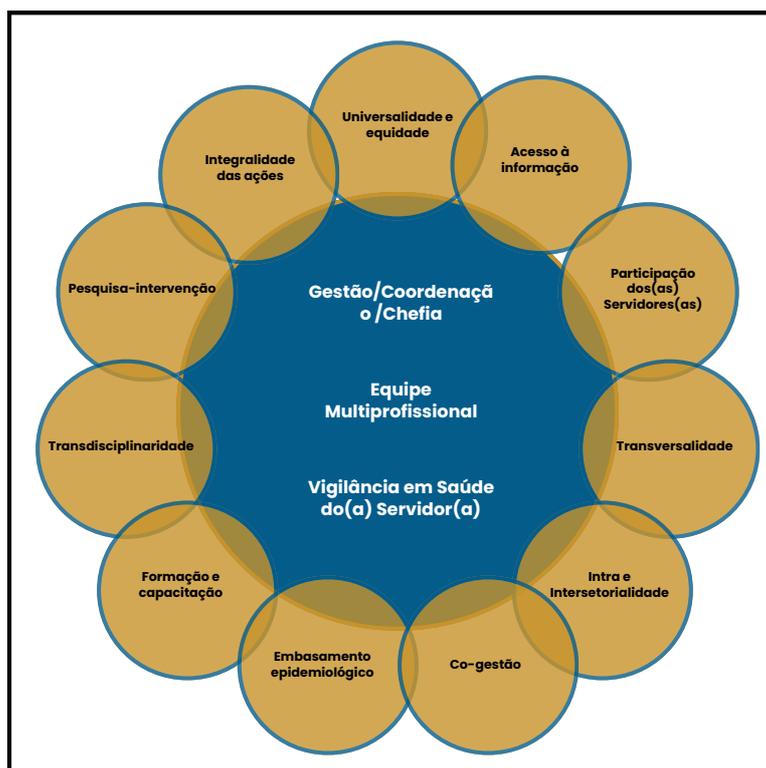
Diretrizes	Conceitos/entendimentos
Universalidade e equidade	A vigilância em saúde e a promoção da saúde do servidor contempla todos que trabalham nas instituições públicas federais, reconhecendo igualmente o direito de cada servidor.
Integralidade das ações	O conjunto de atividades individuais e coletivas, articuladas para potencializar as ações de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos servidores.
Acesso à informação	Promoção do repasse de informações aos servidores, sobretudo aqueles referentes aos riscos e aos resultados de pesquisas a respeito da saúde, privilegiando a implantação de canais de comunicação interna.
Participação dos Servidores	Asseguração do direito de participação dos servidores, em todas as etapas do processo de atenção à saúde, e estratégia de valorização do seu saber sobre o trabalho.
Regionalização e descentralização	As ações voltadas para a saúde do servidor devem ser planejadas e executadas pelos serviços de saúde dos órgãos e entidades da APF ou pelas unidades de referência do SIASS, segundo as prioridades e as necessidades dos servidores de cada estado ou região, valendo-se do sistema de referência e contrarreferência.
Transversalidade	A integração das áreas do conhecimento sobre a saúde do servidor no conjunto das políticas públicas.

Intra e intersetorialidade	Estratégia de articulação entre diferentes áreas, setores e poderes do Estado para atendimento às necessidades da saúde do servidor.
Cogestão	Compartilhamento do poder entre os diferentes atores sociais que participam e/ou integram o processo.
Embasamento epidemiológico	O planejamento, a operacionalização e a avaliação das ações de promoção e vigilância à saúde serão subsidiados pelas informações epidemiológicas.
Formação e capacitação	Manutenção da política de formação permanente e capacitação nas áreas de vigilância e promoção à saúde do servidor.
Transdisciplinaridade	Compartilhamento de saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho.
Pesquisa-intervenção	Metodologia que contempla práticas que viabilizem análises e decisões coletivas, atribuindo à comunidade participante uma presença ativa no processo e permitindo que o conhecimento seja construído a partir da integração do saber científico com o saber prático.

Fonte: Elaborado pela autora com base na Portaria n. 3 de 2010, NOSS.

A Figura 5 ressalta novamente essas diretrizes, devido à sua importância, as quais os(as) gestores(as) da CQVS/PEOF e toda a equipe da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor precisam saber para implementar o Sistema de Gestão.

Figura 5 – Diretrizes da NOSS 2010



Fonte: elaborada pela autora (2022).

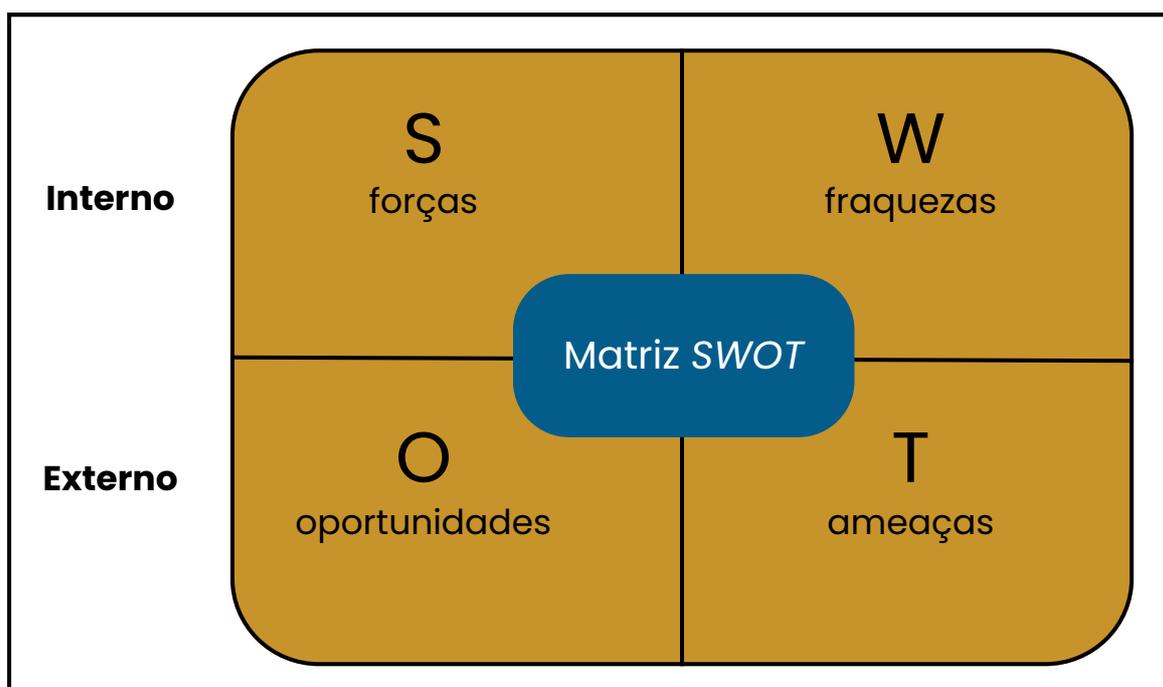
Cabe destacar que as diretrizes devem ser de conhecimento da Gestão de Pessoas da UFSM, pois são complexas e exigem um envolvimento muito grande por parte dos(as) servidores(as) da instituição para atender e colocar em prática tudo o que a NOSS apresenta.

Para tanto, a próxima etapa apresentada será o cenário atual, conforme esta pesquisa, como um ponto de partida para iniciar a construção das ações que deverão ser planejadas pela gestão da CQVS e PEOF da UFSM.

Etapa de diagnóstico estratégico pela Matriz SWOT

Baseado na Matriz SWOT, conforme Figura 6, o Quadro 1, a seguir, determina o cenário da UFSM a partir dos resultados desta pesquisa, com relação a saúde dos servidores e das respostas dos servidores participantes do questionário da Unidade de Atenção à Saúde do(a) Servidor(a) (CQVS e PEOF).

Figura 6 – Matriz SWOT



Fonte: elaborada pela autora (2022).

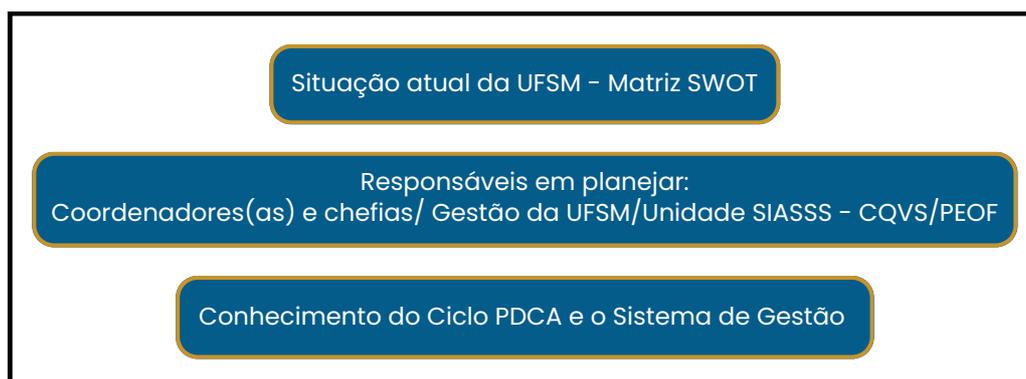
Quadro 1 – Matriz SWOT com resultados desta pesquisa no cenário da UFSM

	POSITIVO	NEGATIVO
INTERNO	S (forças)	W (fraquezas)
CQVS/ PEOF	<ul style="list-style-type: none"> • Unidade de Atenção à Saúde do Servidor; • Equipe multiprofissional; • Competência da equipe; • Experiência da equipe; • Programas e cursos desenvolvidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouca reunião para planejar com a equipe da CQVS/PEOF; • Falta de capacitação continuada sobre saúde e segurança (legislação) e sobre Sistema de Gestão; • LTS constante por doenças TMC e doenças do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo; • HUSM ambiente com mais LTS; • Não possui um processo para investigar as LTS com as doenças mais prevalentes; • Equipe multiprofissional incompleta (falta de profissionais de outras áreas).
EXTERNO	O (oportunidades)	T (ameaças)
Política governamental, Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Planejar as ações com base nos dados da LTS; • Participação da gestão da UFSM/ HUSM; • Investimento financeiro e pessoal; • Parceiros para a capacitação da equipe; • Fluxo Institucional (PDCA). 	<ul style="list-style-type: none"> • Desestruturação do SIASS; • Recurso público financeiro escasso.

Fonte: elaborada pela autora (2022).

De acordo com Santos Júnior e Benatti (2019), a compilação de dados facilita a tomada de decisões, com base em uma análise crítica. Como a Matriz SWOT foi a ferramenta mais indicada/conhecida pelos(as) servidores(as) da CQVS/PEOF, apontada nas respostas do questionário da pesquisa, utilizou-se como referência para a construção do produto. A situação atual da instituição, os responsáveis para a construção do planejamento e o conhecimento do Ciclo PDCA são os três fatores, apresentados na Figura 7, fundamentais para a construção do Sistema de Gestão, para identificar as doenças relacionadas ao trabalho na UFSM pela equipe multiprofissional.

Figura 7 – Fatores para a aplicação do Sistema de Gestão



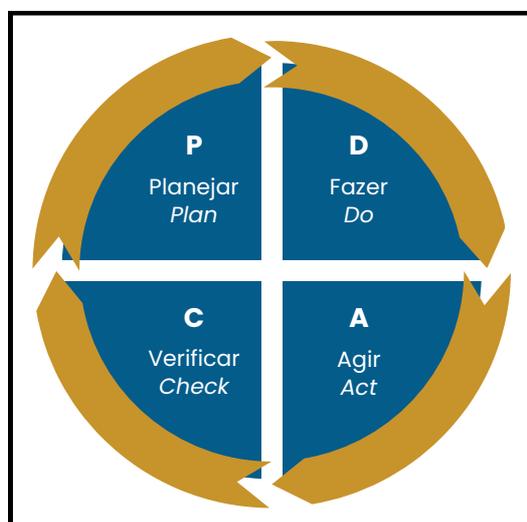
Fonte: elaborada pela autora (2022).

A próxima etapa consiste em apresentar a aplicação do Ciclo PDCA à gestão em Vigilância em Saúde do Servidor(a), com base nos dados e resultados da pesquisa das LTS e LAS e as respostas do questionário aplicado aos(as) servidores(as) da CQVS e PEOF da UFSM.

Etapa do ciclo PDCA aplicado à Gestão de Vigilância em Saúde do(a) servidor(a)

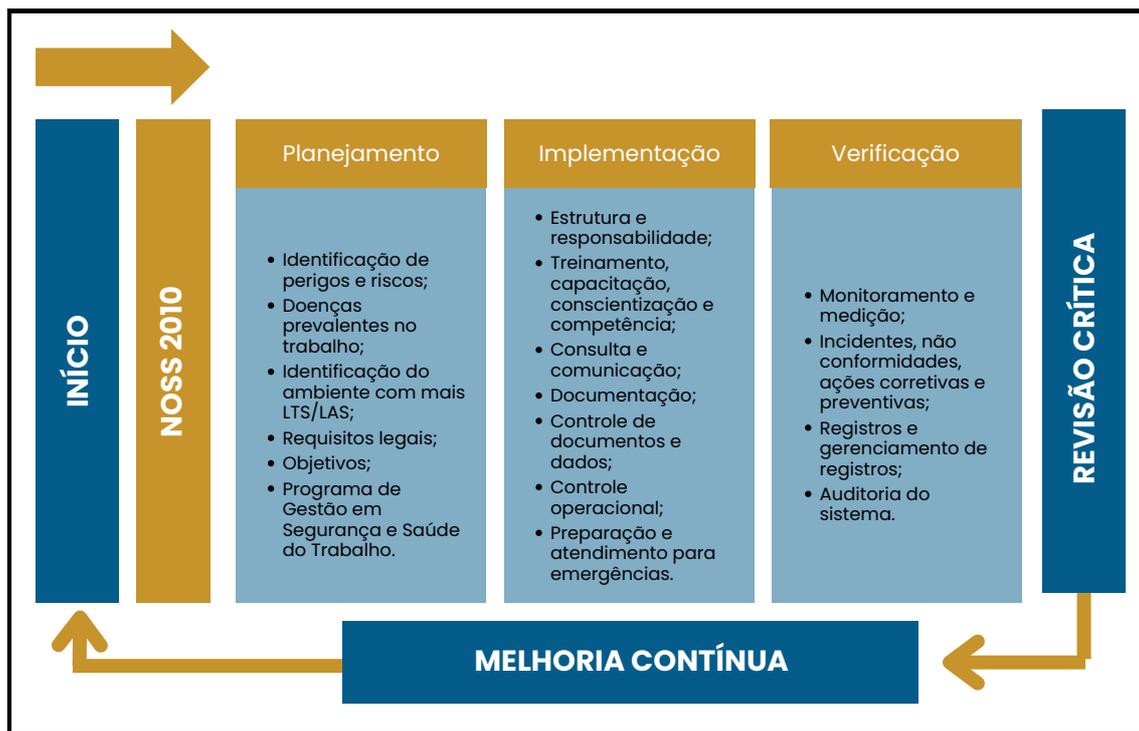
O Ciclo PDCA, mostrado na Figura 8, é uma ferramenta prática, eficaz e confiável (SANTOS JÚNIOR; BENATTI, 2019, p. 63), que busca representar um trabalho contínuo a ser desenvolvido para alcançar os resultados desejados de uma organização. A Figura 9 expõe o Ciclo PDCA aplicado ao Sistema de Gestão em Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a), baseando-se na NOSS, com o planejamento, implementação, a verificação, revisão crítica e melhoria contínua.

Figura 8 – Ciclo PDCA



Fonte: Santos Júnior e Benatti (2019).

Figura 9 – PDCA aplicado na implantação do Sistema de Gestão



Fonte: Santos Júnior e Benatti (2019).

O planejamento em um sistema de gestão, no Serviço de Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a), para identificar as doenças relacionadas ao trabalho, busca adotar o estabelecimento de critérios e objetivos, a partir das doenças mais prevalentes que acometem os(as) servidores(as) e que geram as LTS e LAS. Com isso, define-se os processos necessários para alcançar os objetivos esperados, em acordo com a política de atenção à saúde do servidor, através da NOSS.

Na fase do Planejamento, os requisitos legais que devem ser cumpridos são identificados, além de ser necessário estabelecer a elaboração de procedimentos para avaliação das doenças mais impactantes, respeitando a legislação vigente. Andion e Fava (2002) explicam o planejamento estratégico como um instrumento que pode auxiliar a gestão na organização do trabalho:

O planejamento estratégico é um importante instrumento de gestão para as organizações na atualidade. Constitui uma das mais importantes funções administrativas e é através dele que o gestor e sua equipe estabelecem os parâmetros que vão direcionar a organização..., a condução da liderança, assim como o controle das atividades. O objetivo do planejamento é fornecer aos gestores e suas equipes uma ferramenta que os munice de informações para a tomada de decisão, ajudando-os a atuar de forma pró-ativa, antecipando-se das mudanças que ocorrem. (ANDION; FAVA, 2002, p. 27).

Figueiredo *et al.* (2020) tratam o planejamento como um instrumento que pode acompanhar o dia a dia da produção de saúde:

O planejamento deve ser um instrumento que realmente acompanhe o dia a dia da produção de saúde, a fim de que as exigências impostas pela sociedade, não se sobreponham às ações e compromissos assumidos coletivamente. O planejamento é utilizado como instrumento estratégico para a gestão possibilitando importantes inflexões teóricas e metodológicas em sua abordagem (FIGUEIREDO *et al.* 2020, p. 29).

Na fase de Execução do Ciclo de PDCA, acontece o que foi definido no Planejamento, havendo a necessidade de determinar atribuições e responsabilidades, como também as condições procedimentais para o controle da documentação. O registro é fundamental e garante a rastreabilidade e evidencia as ações tomadas (SANTOS JÚNIOR; BENATTI, 2019, p. 64).

Na fase da Verificação, são feitas as análises dos resultados para conferir se os objetivos foram cumpridos. Na fase de Agir, o procedimento verificado relata se os resultados prometidos foram alcançados, e procede-se à documentação das ações tomadas para torná-las um novo modelo. Em caso de erros, ações corretivas devem ser aplicadas nos problemas encontrados.

A característica de um sistema de gestão com a aplicação do Ciclo PDCA é o conjunto de mecanismos interrelacionados e interdependentes que a organização deve utilizar para planejar, operar e controlar suas atividades para alcançar as metas predefinidas, segundo Santos Junior e Benatti (2019). A seguir, na Figura 10, lista-se o conjunto de mecanismos que a gestão/coordenação e chefias da CQVS/PEOF devem observar:

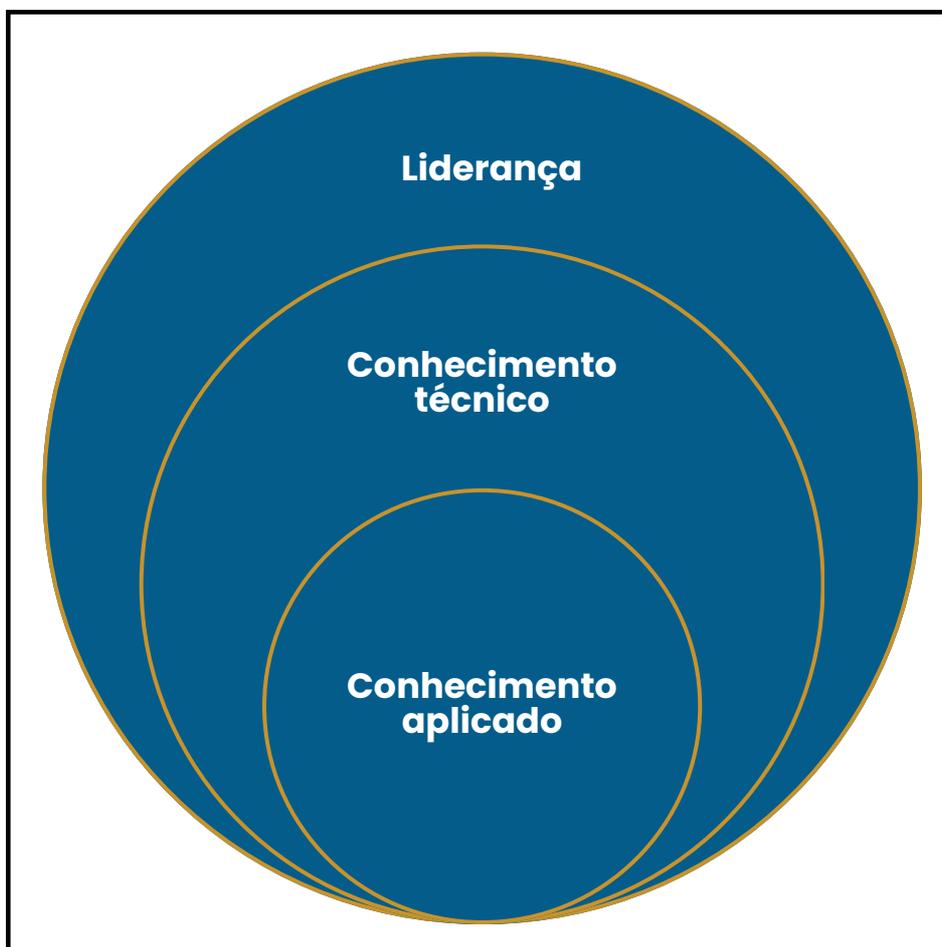
Figura 10 – Lista de conjunto de mecanismos para a gestão da planejar



Fonte: Santos Júnior e Benatti (2019).

Para a aplicação e sucesso da implantação do Sistema de Gestão, utilizando-se do Ciclo PDCA, visando à identificação das doenças relacionadas ao trabalho, três fatores humanos são fundamentais e importantes, expostos na Figura 11: liderança atuante, conhecimento técnico e conhecimento aplicado.

Figura 11 – Ciclo PDCA utilizado no Sistema de Gestão



Fonte: Santos Júnior e Benatti (2019).

Segundo Santos Junior e Benatti (2019), é preciso que líderes ou profissionais atuantes conduzam o processo e a aplicação do PDCA. Para isso, a capacitação e o treinamento devem estar no planejamento.

O Quadro 2 apresenta o Ciclo PDCA aplicado ao Sistema de Gestão, para identificar as doenças relacionadas ao trabalho através da situação atual da UFSM, com base nas licenças de tratamento de saúde dos(as) servidores(as) e das respostas dos(as) participantes do questionário, que trabalham na Unidade de Atenção à Saúde do Servidor (CQVS/PEOF) da UFSM.

Quadro 2 – Ciclo PDCA aplicado ao Sistema de Gestão para o serviço de vigilância da UFSM

Serviço de Vigilância em Saúde UFSM – Sistema de Gestão – Ciclo de PDCA Melhoria Contínua		
Ciclo	Ações	Indicadores
Planejamento	<ul style="list-style-type: none"> • Reunião periódica com a equipe multiprofissional; • Apresentar cenário atual: as doenças mais prevalentes da UFSM: TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo; • Apresentar o local: HUSM, área da Enfermagem; • Definir os objetivos; • Capacitação e treinamento para aplicação do Sistema de Gestão. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas/Risco: F 32.2 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos e F 43.2 Distúrbios de ajuste; • M54.4 Lumbago com ciática, e M54.5 Dor lombar; • Estrutura e responsabilidade, treinamento com a equipe, conscientização e competência; • Consulta e comunicação, documentação, controle de documentos, controle ocupacional, preparação e atendimento.
Desenvolvimento (Executar)	<ul style="list-style-type: none"> • Treinamento/capacitação com a PEOF e CQVS; • Reunião de discussão da LTS com a equipe multiprofissional de Vigilância em Saúde; • Avaliação do ambiente de trabalho, medição (análise ergonômica do trabalho) da equipe multiprofissional. • Registros, incidentes, não conformidades; • Identificar com a equipe multiprofissional se as licenças possuem relação com o trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • PEOF: pergunta-se: essa doença (TMC/ DORT) tem ou pode ter relação com o trabalho? (MENDES, 2016); • Fluxo de processos do software BIZAGI – Institucional (PDCA); • Reuniões; • Registros das análises e avaliações dos ambientes; • Parecer da equipe multiprofissional; • Registro no SIASS – LAS ou LTS;
Controle (Verificar)	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar as LTS e LAS por F 32.2 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos e F 43.2 Distúrbios de ajuste; • Controlar as LTS e LAS M 54.4 Lumbago com ciática e M 54.5 Dor lombar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento; • Ações corretivas e preventivas; • Registros e gerenciamento de registros, auditoria do sistema.
Ação (Agir)	<ul style="list-style-type: none"> • Plano de Ação; • Unidade de Atenção à Saúde do (a) Servidor(a); • Serviço de Vigilância em saúde (CQVS/PEOF). 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma das ações com o HUSM; • Retomada do planejamento; • Atas das reuniões; • Quais foram os acertos e o erros desse processo?

Fonte: elaborado pela autora (2022).

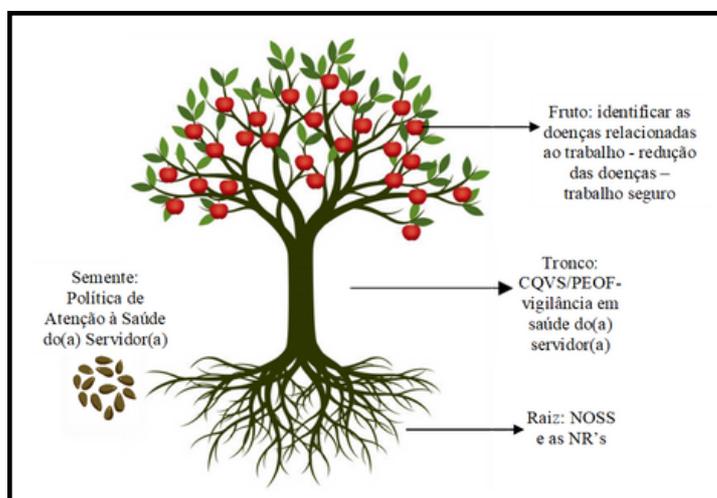
No processo de identificação das doenças relacionadas ao trabalho, o Sistema de Gestão identifica os fatores de riscos ocupacionais e realiza uma avaliação, definindo as ações e os responsáveis pela condução e pelo monitoramento do plano estratégico de ação.

Implantação do sistema de gestão para o serviço de vigilância em saúde

A partir do estudo de Santos Júnior e Benatti (2019), a árvore da Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho (Árvore da Gestão Ocupacional) explica, de forma didática, ao dar novo entendimento à palavra implantar, no sentido de “plantar”, de maneira a internalizar, segundo os autores, com o objetivo de colher “frutos” a partir dessa implantação. O fruto seria a identificação das doenças relacionadas ao trabalho e as medidas de prevenção e promoção para a redução das licenças por doenças de TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo, identificadas nesta pesquisa como as doenças que mais acometem os(as) servidores(as) da UFSM.

Essa teoria busca ilustrar a importância das etapas da implantação do Ciclo PDCA para o serviço de vigilância em saúde da UFSM. A teoria possui quatro elementos fundamentais que sustentam a Árvore: a semente, a raiz, tronco e o fruto, ilustrados na Figura 12. A Semente corresponde à Política de Atenção à Saúde do Servidor, a partir da qual o sistema nasce. A Raiz que sustenta e alimenta a árvore é a Norma Operacional de Saúde do Serviço e as normas regulamentadoras de segurança do trabalho (NRs). O Tronco, que mantém a árvore em pé, pois é o elo entre a raiz e os frutos, representado pelo “fator humano”, corresponde aos gestores da Unidade de Atenção à Saúde do(a) Servidor (a) (CQVS/PEOF), Vigilância em Saúde do(a) Servidor(a) e os(as) servidores(as) adoecidos do HUSM. O Fruto, que representa o resultado e os objetivos, é a identificação das doenças relacionadas ao trabalho, a redução de LTS por TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo, e o ambiente de trabalho seguro.

Figura 12 – Sistema de Gestão para Identificação das doenças relacionadas ao trabalho

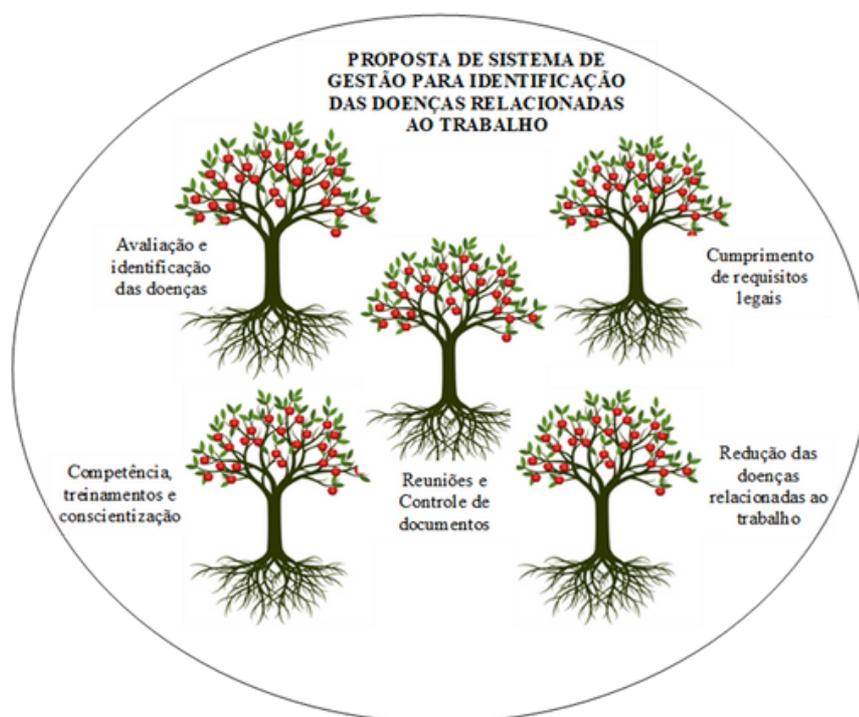


Fonte: elaborada pela autora (2022), com embasamento em Santos Júnior e Benatti (2019).

Dentro da teoria, existe o elemento denominado análise crítica, que representa a avaliação que define a necessidade de se “podar” ou “adubar” a árvore. No contexto geral de implantação de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, a árvore pode ser multiplicada, formando um pomar.

Assim, cada árvore representa uma ação do sistema de gestão para identificar as doenças relacionadas ao trabalho da instituição. A seguir, a Figura 13 ilustra o pomar do Sistema de Gestão proposto para ser aplicado pela CQVS/PEOF.

Figura 13– Sistema de Gestão, representado pela Árvore da Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho



Fonte: elaborada pela autora (2022), com embasamento em Santos Junior e Benatti (2019).

Na proposta de implantação do Sistema de Gestão, o primeiro passo é a identificação das Normas de Segurança obrigatórias, com base na atividade; no caso, para o Serviço Público, a NOSS, e para o trabalho no HUSM, a Norma Regulamentadora nº 32 de Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde e a Norma Regulamentadora nº 17 de Ergonomia.

Sabendo a legislação obrigatória, fica fácil traçar o plano e o cronograma das ações com a equipe multiprofissional da CQVS/PEOF. Com isso, o Quadro 3 apresenta uma proposta inicial de planejamento para a identificação das doenças relacionadas ao trabalho, a partir dos resultados da pesquisa 2022.

Quadro 3 – Proposta Inicial de Planejamento Estratégico para Identificação das doenças relacionadas ao trabalho no HUSM/UFMS

Diretrizes da Portaria nº 3 de 2010, NOSS	Proposta de planejamento			
	Situação atual	Objetivos	Metas	Ações
<p>Pesquisa-intervenção Metodologia que contempla práticas que viabilizem análises e decisões coletivas, atribuindo à comunidade participante uma presença ativa no processo e permitindo que o conhecimento seja construído a partir da integração do saber científico com o saber prático.</p> <p>Formação e capacitação Manter política de formação permanente e capacitação nas áreas de vigilância e promoção à saúde do servidor.</p>	<p>Doenças mais prevalentes nas LTS: TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo, no HUSM área da Enfermagem.</p>	<p>Identificar se as doenças de TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo tem relação com o trabalho</p>	<p>Realizar capacitações com a equipe multiprofissional sobre planejamento e ferramentas de avaliação para identificar as doenças relacionadas ao trabalho e sobre gestão na área da saúde e segurança</p>	<p>Três Capacitações 1º semestre de 2023:</p> <p>1ª Sobre a Política de Atenção à Saúde do servidor, NOSS e SIASS. 2ª Sobre planejamento e sistema de gestão 3ª Ferramenta de avaliação de identificação das doenças relacionadas ao trabalho Certificado dos participantes e lista de presença</p>
<p>Integralidade das ações O conjunto de atividades individuais e coletivas, articuladas para potencializar as ações de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos servidores.</p>	<p>Não há cronograma de reuniões para a equipe da Unidade de Atenção à Saúde do Servidor</p>	<p>Construir um cronograma de reuniões</p>	<p>Realizar reuniões quinzenais com toda a equipe multiprofissional</p>	<p>Atas das reuniões</p>
<p>Transdisciplinaridade Compartilhar saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos servidores em suas relações com o trabalho.</p> <p>Transversalidade Integrar as áreas do conhecimento sobre a saúde do servidor no conjunto das políticas públicas.</p>	<p>Não há uma agenda sistematizada com outros profissionais da área da saúde e segurança do trabalho para compartilhar saberes sobre as doenças mais prevalentes nas LTS no HUSM/UFMS</p>	<p>Reduzir o número de licenças por doença de TMC e do sistema musculoesquelético e do tecido conjuntivo dos servidores(as) do HUSM/UFMS</p>	<p>Realizar reuniões mensais e Avaliações no ambiente de trabalho e discussões na busca de compreender os fatores que influenciam as condições de dos servidores(as) no ambiente de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atas das reuniões; • Parecer Técnicos dos registros das avaliações dos ambientes com a equipe multiprofissional; • Manter o monitoramento através das Licenças Registradas; • Manter o monitoramento com as reuniões registrada através das Atas.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O Sistema de Gestão é um ciclo, que envolve o monitoramento do desempenho das ações e as pessoas comprometidas no processo, as quais são extremamente importantes para a implantação da proposta. Assim, as reuniões e as atas são fundamentais para registrar e identificar os pontos de melhorias ou para corrigir, a tempo, as possíveis falhas nos processos ou comportamentos.

REFERÊNCIAS

ANDION, Maria Carolina; FAVA, Rubens. Planejamento Estratégico. **Gestão Empresarial**, FAE, v. 2, p. 27-38, 2002.

BRASIL. Constituição Federal. Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC**. A Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, 2010.

FIGUEIREDO Inês Dolores Teles; TORRES, Geanne Maria Costa; CÂNDIDO, José Auricélio Bernardo; MORAIS, Ana Patrícia Pereira; PINTO, Antonio Germane Alves; ALMEIDA, Maria Irismar de. Planejamento estratégico como ferramenta de gestão local na atenção primária à saúde. **Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**, v. 8, n. 1, 2020.

SANTOS JÚNIOR, Joubert Rodrigues; BENATTI, André Luis. **Gestão e Indicadores em Segurança do Trabalho: uma abordagem prática**. São Paulo: Érica, 2019.

