

GESTÃO COMPARTILHADA: ESCUTA E VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES-

Relato de Experiência

MARIA DO AMPARO OLIVEIRA; Teresa Cristina Reis de Assunção; Emilia Alves Sousa, Lúcia Vilarinho, HOSPITAL INFANTIL LUCIDIO PORTELA – HILP – mamparoliveira@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Experiência desenvolvida a partir de junho de 2006 pelo Grupo de Trabalho de Humanização - GTH no HILP. A produção de saúde no cotidiano hospitalar é complexa e impõe aos trabalhadores elevados níveis de estresse, face à existência de sofrimento e morte, deixando-os vulneráveis com demandas a serem atendidas. Com base nas Políticas de Saúde PNH/SUS, se faz necessário a reorganização do serviço e valorização dos trabalhadores através da gestão compartilhada e otimização dos processos de trabalho, com vistas às práticas éticas e resolutivas, voltadas à subjetividade dos sujeitos envolvidos.

OBJETIVOS

- Identificar indicadores do binômio saúde/doença no trabalho;
- Promover a integração entre os profissionais, gestores e usuários;
- Investir no processo da gestão para a reorientação do modelo de atenção em saúde.

METODOLOGIA

Utilizou-se a escuta dos trabalhadores, em rodas de conversa semanais, em média 20 participantes, buscando representações sobre o processo da humanização, através das falas e sentimentos manifestados. Os problemas foram discutidos e analisados pelo coletivo sob a ótica da gestão, dos processos de trabalho e da valorização dos trabalhadores. Outras ações realizadas: oficinas, comemorações festivas, dinâmicas, leitura e reflexões de textos, focados na auto-estima na qualidade de vida, motivação no trabalho e relações interpessoais dentre outras. O movimento da roda pelo diálogo, foi no sentido de contextualizar o cotidiano de trabalho, ampliar conhecimentos sobre a política de humanização e desafiar mudanças, com a integração de gestores e trabalhadores na perspectiva de humanização das práticas.

RESULTADOS

As práticas educativas e integrativas, possibilitaram avanços com a participação dos gestores, no processo de elaboração do Plano de Ação 2009/10, no planejamento de estratégias, nas decisões pactuadas. Além disso, foram alcançados outros resultados importantes: flexibilidade na comunicação entre trabalhadores e gestores, fortalecimento do

GTH, percepção dos limites e potências dos trabalhadores, pontos críticos nos processos de trabalho, valorização dos gestores, reconhecimento das iniciativas humanizadoras.

CONCLUSÃO

A experiência mostrou a necessidade de consolidar os mecanismos que superem a resistência cultural no cotidiano hospitalar, através da reeducação institucional, capaz de inovar o processo da gestão compartilhada, valorizando os trabalhadores diante suas necessidades.

Pressupõe-se que a escuta dos trabalhadores que vivenciam o cotidiano do serviço, a participação no planejamento e nas decisões administrativas, são fatores determinantes para a co-responsabilização dos sujeitos, garantindo os avanços e a qualidade nos serviços públicos de saúde.