

Relatório de Pesquisa:
Curso de Gestão do Trabalho e da
Educação na Saúde: intervenções no
campo da gestão

PROJETO Apoio à
Estruturação da
Rede de Gestão
do Trabalho e da
Educação na
Saúde nas
Regiões Norte e
Centro-Oeste

TED: 24/2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
NÚCLEO DE ESTUDOS EM SAÚDE COLETIVA
OBSERVATÓRIO RH NESC/UFRN

Equipe de Pesquisa:

Coordenação

Prof.^a. Dr.^a Janete Lima de Castro (UFRN)

Prof.^a. Dr.^a Rosana Lúcia Alves de Vilar (UFRN)

Pesquisadores:

Prof.^a. Dr.^a Maria Aparecida Dias (UFRN)

Pesquisadora Regina Helena Rocha Cruz (UFRN)

Estudantes de Graduação- Bolsistas

Bárbara Danielle Calixto de Alcântara (UFRN)

Juliana Marques Nogueira Mendonça (UFRN)

Maria Clara Pinheiro de Lima (UFRN)

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	4
2 - OBJETIVOS.....	8
3 - CAMINHOS METODOLÓGICOS.....	8
4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	9
4.1 - Região Centro Oeste.....	9
4.1.1 - Distrito Federal.....	11
4.1.2 - Estado de Goiás.....	20
4.1.3 - Estado de Mato Grosso do Sul.....	34
4.1.4 - Estado de Mato Grosso	49
4.2 - Região Norte.....	81
4.2.1 - Estado do Acre.....	82
4.2.2 - Estado do Amapá.....	89
4.2.3 - Estado do Amazonas.....	94
4.2.4 - Estado do Pará.....	100
4.2.5 - Estado de Rondônia.....	108
4.2.6 - Estado de Roraima	113
4.2.7 - Estado de Tocantins.....	115
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	122
REFERÊNCIAS.....	124

1 - INTRODUÇÃO

A gestão do trabalho e da educação na saúde não pode ser discutida dissociada do contexto político, econômico e social. As mudanças advindas da reestruturação produtiva e da incorporação tecnológica demarcam novas relações de trabalho e exigência de novas competências profissionais.

O setor saúde e sua política conformada com o Sistema Único de Saúde que aposta em princípios que defendem a saúde como direito de todos e dever do estado, vem enfrentando inúmeros desafios gerados pelas contradições entre a lógica neoliberal imposta pelas políticas econômicas e pelas dificuldades inerentes as novas responsabilidades dos estados e municípios decorrentes da descentralização das ações.

Sobre esta problemática, o CONASS (BRASIL, 2011) destaca que a mudança do modelo de atenção, a expansão acelerada e em grande escala dos serviços, a maior responsabilidade pela implementação das políticas sociais nas esferas de governo estaduais e municipais a “desresponsabilização” da esfera federal em relação à manutenção dessa força de trabalho responsável pelas políticas sociais acarretaram mudanças significativas na composição e na estruturação da força de trabalho em saúde, acarretando limites e contradições tanto na esfera política quanto na técnico-operacional que sinalizam dificuldades a serem enfrentadas pela gestão.

Para Machado (2009), no contexto da descentralização e municipalização, a gestão do trabalho e da educação na saúde ganhou relevância Nacional e tornou-se elemento crucial para superação das dificuldades presentes no novo contexto e consolidação do SUS.

Neste contexto, Amâncio Filho, Oliveira e Vieira (2012) alertam que só a partir de 2003 surgiu uma maior articulação entre os campos da gestão e da educação na saúde com a criação na estrutura do Ministério da Saúde da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), ressaltando que a partir daí foram fortalecidas preocupações e demandas para qualificar gestores responsáveis por estas áreas.

A SGTES assumiu a responsabilidade de formular políticas públicas orientadoras da gestão, formação e, qualificação dos trabalhadores e da regulação profissional na área da saúde no Brasil.

O processo de descentralização no Sistema Único de Saúde (SUS), ao longo do tempo, impôs aos estados e municípios uma agenda, na qual a gestão do trabalho e da educação na saúde passou a ser incluída e a se configurar como uma importante área para intervenções, na perspectiva da qualificação da área.

Com uma agenda diversificada e comprometida com a qualidade, na qual novos desafios se somam a antigos, a gestão do trabalho e da educação na saúde vem reforçando sua posição como prioritária para resolver grande parte dos problemas do SUS.

A área da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde requer profissionais capacitados para assumir as suas responsabilidades. Por ter características específicas vinculadas a um saber e uma prática especializada, demanda a convergência de esforços na busca de alternativas que melhorem e atualizem as estruturas existentes. Para que este processo aconteça é necessária a profissionalização das equipes da área de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, assim como, uma análise e redesenho dos processos de trabalho.

Em documento sobre a temática, o Conselho Nacional de Secretários de Saúde (BRASIL 2011) já enfatizava a importância de incluir na pauta a formação para a gestão pública estratégica como parte do plano de capacitação na área de gestão, direcionado a adoção do conceito de educação permanente para favorecer a criação de uma cultura de gestão pública profissionalizada associada ao desenvolvimento profissional dos quadros que integram a gestão desses processos.

Foi nesse sentido que foram propostos os cursos de Especialização e Aperfeiçoamento em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (CGTES), promovidos pelo Observatório RH - NESC/UFRN em parceria com o Ministério da Saúde (MS).

Estes cursos tiveram como meta qualificar os processos de Gestão do Trabalho e da Educação no âmbito do setor público de saúde, especificamente desenvolvidos nos estados das Regiões Centro-Oeste e Norte, através da capacitação dos técnicos que atuam nas dimensões política, técnica e

administrativa. Sendo assim, busca apoiar as equipes gestoras e fortalecer as ações de Gestão do Trabalho em Saúde criando a oportunidade de acesso a novos conhecimentos teóricos e práticos, contribuindo assim para qualificação da área da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no SUS.

Os cursos foram desenvolvidos utilizando a modalidade de Educação a Distância – EaD, no período de novembro de 2014 a janeiro de 2016, visando a ampliação do número de profissionais capacitados, característica primordial desta modalidade de ensino, o que gerou, conseqüentemente, uma maior abrangência da qualificação do processo de gestão.

Nesta pesquisa tratamos, especificamente, do curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, pois o mesmo apresentou como um dos critérios para a obtenção do título de Especialista, a construção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Nossa análise teve como foco os TCCs que tiveram como temática central a *Gestão do Trabalho*.

Dialogar com a realidade que envolve o Sistema Único de Saúde (SUS) e sua diversidade regional, considerando a dimensão do Brasil, sempre foi e será um desafio. Desafio que perpassa por aspectos tais como: estrutura física, estrutura organizativa, processos de educação permanente, entre outras demandas da ordem da gestão e da educação.

No curso de Especialização de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, muitas destas demandas foram observadas e detectadas durante o processo formativo dos alunos, mas em especial, no momento da construção do Trabalho de Conclusão de Curso tais demandas foram apontadas e serviram de ação interventiva.

Para que o processo de intervenção fosse efetivado o aluno do curso precisava compreender, inicialmente, a importância do conhecimento científico para eficácia das práticas do trabalho em saúde e desenvolver um olhar e reflexões que garantissem um raciocínio científico que pudesse construir sistematicamente o seu projeto de intervenção (CASTRO, Janete; VILAR, Rosana; LIBERALINO, Francisca 2012).

A proposta do Trabalho de conclusão para ser desenvolvido pelos alunos da Especialização, foi um *Projeto de Intervenção*, este se caracteriza por identificar um

problema - dentro do seu lócus de trabalho -, a partir deste, escolhe-se um tema e, gradativamente as formas de como solucioná-lo.

Nesta direção foram traçados os Projetos de Intervenção vinculados a Gestão do Trabalho, objeto de análise desta pesquisa. Identificamos nos trabalhos apresentados eixos temáticos específicos, foram eles: Dimensionamento de pessoal; Condições de Trabalho; Política de Gestão do Trabalho; Gestão Participativa; Saúde do Trabalhador; Qualificação de Recursos Humanos; Gestão de Recursos Humanos; Gestão por Competências; PCCS; Mesa de Negociação Permanente; Humanização; Gestão do Trabalho; Avaliação de desempenho e Negociação. Tais eixos, contemplados nos Trabalhos de Conclusão de Curso, mostraram efetivamente as necessidades dos campos vinculados as propostas de intervenção.

A Gestão do Trabalho, em especial no SUS, elemento central das intervenções, revela-nos a complexidade nos seus aspectos institucionais e operativos, portanto enfatizar estratégias e um conhecimento crítico que apontem para a ciência e efetividade dos serviços de saúde e para a melhoria da qualidade do atendimento à população, se faz urgente e necessária. Desta maneira, identificar as necessidades do setor de trabalho e como provocar as devidas modificações no mesmo é elemento fundante na Gestão do Trabalho.

As intervenções foram organizadas metodologicamente a partir de demandas identificadas no lócus onde o aluno concluinte estava atuando profissionalmente.

Os Projetos de Intervenções selecionados para este estudo nos mostraram vários dos caminhos que a Gestão do Trabalho pode trilhar e efetivamente contribuir para o serviço e para a ampliação do olhar do sujeito, envolvido neste processo, sobre a gestão e seu compromisso com o que está posto para a organização e efetividade na proposta do SUS.

Dando prosseguimento, este relatório apresenta os objetivos da pesquisa, os caminhos metodológicos trilhados, os resultados e discussões e considerações finais a guisa de conclusões.

2 - OBJETIVOS

Geral:

- Analisar os Projetos de intervenção do Curso de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde no campo da Gestão do Trabalho.

Específicos:

- Identificar o âmbito governamental dos projetos elaborados;
- Identificar os focos para o quais foram direcionados os projetos;
- Analisar os problemas identificados para serem objetos de intervenção;
- Apontar os principais resultados esperados

3 - CAMINHOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é do tipo documental com uma abordagem qualitativa. Gonçalves (2014) refere que o documento representa qualquer registro escrito que possa ser usado como fonte de informação, por meio de investigação que engloba a leitura, interpretação, reflexão e crítica da obra.

Os documentos objeto da pesquisa foram os Projetos de Intervenção resultantes dos trabalhos de conclusão dos alunos no campo específico da *Gestão do Trabalho*, de um curso de especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

A coleta dos dados foi feita através de duas etapas. A primeira foi um levantamento inicial de todos os projetos de intervenção para seleção daqueles que estão direcionados ao campo da gestão. A segunda foi a elaboração de uma planilha por estado, a partir da leitura e análise dos resumos.

A análise dos resumos foi feita com a utilização da técnica de análise temática de conteúdo proposta por Minayo (2013). Nesse sentido, a leitura emergiu como técnica que se propôs à apreensão de uma realidade visível, mas também de uma realidade invisível, em que se pode extrapolar o que vem além do texto. Exploração do material refere-se ao processo de classificação dos dados em busca do núcleo de compreensão do texto. Nesta etapa, foram encontradas as categorias, definidas como “expressões ou palavras significativas em função dos objetivos da pesquisa (MINAYO, 2013) As categorias classificadas foram: título,

âmbito de atuação, problema, foco de intervenção, o que propõe e resultados esperados.

Após o processo de categorização e identificação dos núcleos de sentido, seguimos para o tratamento e interpretação dos resultados, através da inferência e inter-relações com alguns aportes teóricos (MINAYO, 2013).

Compreendemos que o rigor da análise não está na delimitação precisa de suas etapas, mas sim na decomposição e recomposição simultâneas dos recortes de conteúdo para melhor expressar sua significação em conjunto com as percepções na direção aos objetivos elencados na investigação.

4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões estão apresentados por estado, através de planilhas sistematizadas. Estas planilhas foram estruturadas considerando categorias que pudessem proporcionar um mapeamento das realidades apresentadas nos lócus das propostas de intervenção, assim, elencamos 7 categorias, para alcançar este objetivo de mapeamento da realidade, foram elas: Título da Intervenção; âmbito de atuação; problema da intervenção; foco da intervenção; participantes; o que propõe a intervenção e resultados esperados. Em seguida é apresentada uma análise interpretativa sobre as planilhas evidenciando alguns aspectos importantes.

4.1- Região Centro Oeste

Na região centro-oeste o curso atendeu quatro estados como podemos ver no quadro 1 e nestes foram elaborados pelos alunos 288 projetos de intervenção, sendo 175 na área da gestão do trabalho e 113 na área da educação na saúde.

Quadro 1: Distribuição dos Projetos de Intervenção segundo a área do Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde da Região Centro-Oeste do Brasil.



Apresentamos em seguida a planilha analítica dos projetos de intervenção por estado seguido de uma análise interpretativa.

4.1.1 – Distrito Federal

A- Planilha analítica de Distrito Federal

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Processo de movimentação de servidores lotados nas unidades do Ministério da Saúde em Brasília: definindo estratégias de melhoria	Federal	O processo de movimentação dos servidores do MS está inadequado. Chegam muitas reclamações e pedidos de melhoria.	Dimensionamento de pessoal	Multiprofissional	Realizar melhorias no processo de movimentação de servidores lotados nas unidades do Ministério da Saúde em Brasília.	Esperamos que com a execução desta intervenção o Processo de movimentação seja mapeado, normatizado e sistematizado e a equipe, capacitada.
Políticas de provisão e formação na saúde: gênero e feminização da medicina no Brasil	Federal	Afastamento dos profissionais por licença medica ou maternidade e falta de certificação na PROVAB	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Qualificar o processo de monitoramento por meio da implantação do módulo de afastamento no Sistema de Gerenciamento de Projetos (SGP), melhorar fluxos de acompanhamento dos casos de afastamento junto às áreas responsáveis – AGA e APED e revisar processos de comunicação entre as instituições de ensino superior, UNASUS e a área	contribuir com a implantação do Módulo de Afastamento no SGP, com maior integração das áreas de Gestão Acadêmica e Pedagógica, melhorar do processo de comunicação interinstitucional, tornando o monitoramento mais eficiente e eficaz, garantindo a certificação das(os) participantes do PROVAB.

					pedagógica do DEPREPS/SGTES/MS.	
O processo de movimentação dos servidores das unidades do Ministério da Saúde de Brasília que solicitam realocação por motivo de adoecimento e/ou sofrimento: definindo ações estratégicas de melhoria	Federal	Movimentação dos servidores por adoecimento e/ou sofrimento.	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Propor ações estratégicas para melhoria do processo de movimentação dos servidores das unidades do Ministério da Saúde em Brasília que solicitam realocação por motivo de adoecimento e/ou sofrimento no contexto de trabalho.	A partir desta intervenção o processo de adoecimento e ou sofrimento, por parte dos trabalhadores, seja minimizado.
Plano de remanejamento interno de pessoal como instrumento de gestão no Hospital Regional de Planaltina	Estadual	Descontrole no processo de gestão de pessoas entre as unidades e áreas do hospital regional de Planaltina.	Dimensionamento de Pessoal	Multiprofissional	Desenvolver uma metodologia que contribua para o processo contínuo de realocação de pessoal, entre áreas e unidades do hospital, a fim de garantir equilíbrio em termos quantitativos e qualitativos.	Proporcionar uma maior valorização do servidor e, conseqüentemente, contribuir para a melhoria dos serviços oferecidos à população.

<p>Rede CorpsUS como ferramenta de gestão do trabalho e integração social no Departamento de Gestão da Regulação do Trabalho em Saúde</p>	Federal	Falta de integração dos conteúdos produzidos entre o DEGERTS e o MS.	Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implementar a Rede CorpsUS no Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho em Saúde.	O cadastramento de todos os colaboradores do DEGERTS, na Rede CorpsUS e a interlocução e integração das coordenações do Departamento, através de relatórios, documentos e materiais diversos, otimizando o trabalho e dando maior visibilidade para todo o Ministério da Saúde.
<p>A gestão do trabalho: reorganizar e qualificar os processos de trabalho para enfrentar a superlotação na emergência do Hospital São Vicente de Paulo</p>	Estadual	Superlotação na emergência do Hospital São Vicente de Paulo	Condições de trabalho	Multiprofissional	Reorganizar o processo de trabalho da equipe de profissionais visando um melhor atendimento dos usuários.	Reduzir os problemas enfrentados pela população de usuários ocasionados pela superlotação do serviço de emergência.
<p>Propor uma estratégia de participação dos trabalhadores na construção de metas de avaliação de desempenho por equipe da Subsecretaria de Assuntos Administrativos</p>	Federal	Gestão Participativa incipiente por parte dos trabalhadores da SAA.	Gestão Participativa	Multiprofissional	participação dos trabalhadores na construção de metas de avaliação de desempenho por equipe da SAA.	Participação dos trabalhadores da SAA na construção de suas metas de avaliação de desempenho; instauração de um processo de

						construção de metas e resultados de forma participativa entre gestor e trabalhador da SAA
Qualificação dos profissionais de saúde da atenção básica como protagonistas no processo de reeducação alimentar	Estadual	Associar a nutrição e educação alimentar à Saúde do Trabalhador	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Incorporar o conhecimento e a vivência sobre alimentação e nutrição a fim de promover a adoção de hábitos alimentares saudáveis entre os profissionais da área da saúde que atuam na atenção básica da Secretaria de Saúde do Distrito Federal.	Ampliar o conhecimento sobre alimentação e nutrição e gerar motivação para a mudança e adoção de hábitos alimentares mais saudáveis por parte do trabalhador.
Uso dos dados estatísticos como ferramenta de gestão	Estadual	Adequar a oferta de serviços às necessidades da população de sua área de abrangência.	Gestão Participativa	Multiprofissional	Melhorar a produtividade dos estabelecimentos de saúde mediante a utilização dos dados estatísticos.	Maior comprometimento dos profissionais para alcançar a produtividade regulamentada, melhorar a produtividade de atendimento da unidade.

<p>Ampliando o acesso de informações sobre Plano de Regularização, Qualificação do Trabalho, Educação e Valorização dos Agentes Comunitários de Saúde para os usuários, gestores e profissionais do Sistema Único de Saúde</p>	<p>Federal</p>	<p>Falta de comunicação entre o plano de Regularização dos ACS e a população (usuários, gestores e profissionais).</p>	<p>Condições de Trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Estabelecer parceria entre o Departamento de DEGERTS o DOGES para tratar de temas prioritários da Gestão do Trabalho.</p>	<p>Conceder informações sobre o Plano para servidores, gestores e usuários do SUS de forma a oferecer os subsídios necessários para implementá-lo.</p>
<p>Proposta de ferramentas de divulgação para os gestores e trabalhadores estaduais e municipais do Plano de Regularização, Qualificação do Trabalho, Educação e Valorização dos Agentes de Saúde</p>	<p>Estadual</p>	<p>Precarização dos ACS e ACE</p>	<p>Política de Gestão do Trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Elaborar uma rede colaborativa para troca de experiências e boas práticas, relacionadas à desprecarização dos Agentes Comunitários de Saúde e/ou Agentes de Combate às Endemias.</p>	<p>Proporcionar um maior esclarecimento e conhecimento à comunidade dos ACS/ACE e buscar uma maior integração entre os gestores e trabalhadores para o alcance de uma solução que elimine esse problema social.</p>

Plano de melhoria do clima organizacional no Hospital Regional de Planaltina	Estadual	Verificar o clima organizacional do Núcleo de Emergência do Hospital Regional de Planaltina	Condições de trabalho	Multiprofissional	Contribuir para a melhoria do clima, da cultura e da ambiência organizacional do Núcleo de Emergência do Hospital Regional de	avaliar a satisfação, indicar a necessidade de melhoria do clima no Núcleo de Emergência do Hospital
Interligação dos sistemas de informação do Hospital São Vicente de Paulo do Distrito Federal	Estadual	Falha do sistema Trackcare na consolidação de informações	Gestão de Recursos Humanos	Gestores	subsidiar o gestor na tomada de decisão, a partir da ampliação do uso do sistema operacional de informação Trakcare – no módulo de escala.	contribuir, com eficiência, na resposta das demandas operacionais e, conseqüentemente, na eficácia operativa, e ainda, que auxilie na decisão de melhores atitudes a serem adotadas pelos administradores.
A participação popular como instrumento de gestão nas equipes de Estratégia Saúde da Família da Regional de Santa Maria	Estadual	Falta de participação da comunidade no planejamento de ações da ESF	Gestão Participativa	Multiprofissional/População	Introduzir a participação popular no planejamento das ações e serviços de saúde das equipes de Saúde da Família da Regional de Santa Maria.	Sensibilizar equipes e respectivos usuários no sentido de provocar o reconhecimento da importância da participação popular na gestão do trabalho.

Implementação da gestão participativa entre usuários e equipes de Estratégia da Família e comunidade	Estadual	Participação ineficiente dos usuários e equipes nas decisões da ESF	Gestão Participativa	Multiprofissional/População	Implementar a gestão participativa entre usuários e as equipes da Estratégia de Saúde da Família.	Ampliar a gestão participativa junto aos sujeitos da ação envolvida.
Gestão por competências na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal	Estadual	Ineficiência de profissionais com as competências necessárias para os cargos da SES do DF.	Gestão por Competências	Multiprofissional	Implementar a gestão por competências na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES/DF) com foco em resultados, buscando a valorização do capital humano.	Recrutar e manter profissionais alinhados com as estratégias e objetivos da organização.
A produção do bem-estar no ambiente de trabalho: instalação do Centro de Apoio à Saúde do Profissional da Secretaria Estadual de Saúde do Distrito Federal	Estadual	Absenteísmo motivado por doenças laborais.	Saúde do Trabalhador	Gestores	reestruturações ao modelo de gestão atual por meio da instalação do Centro de Apoio ao Profissional da Secretaria de Saúde do DF	Diminuir significativamente os índices de absenteísmo ocupacional por meio da responsabilização do gestor com o bem-estar dos profissionais da Rede de Saúde do DF.

B - Análise Interpretativa

Em Brasília foram identificados 17 Projetos na área da Gestão do Trabalho Educação representando 51% do total de trabalhos de conclusão do curso no referido estado.

Os projetos elaborados foram direcionados ao âmbito de atuação do aluno seguindo os pressupostos da metodologia do curso que buscava problematizar o contexto do trabalho do aluno no decorrer do curso, fundamentando teoricamente para uma melhor compreensão, estimulando a proposição de hipóteses de solução.

Segundo Colombo e Berbel (2007), a Metodologia da Problematização, que foi a adotada no curso, diferencia-se de outras metodologias de mesmo fim, e consiste em problematizar a realidade, em virtude da peculiaridade processual que possui, ou seja, seus pontos de partida e de chegada; efetiva-se através da aplicação à realidade na qual se observou o problema, ao retornar posteriormente a esta mesma realidade, mas com novas informações e conhecimentos na perspectiva de intervir promovendo mudanças.

Dos 17 projetos de intervenção elaborados, 11(onze) foram direcionados ao âmbito estadual e 06 (seis) ao âmbito federal, seguindo assim a inserção do aluno concluinte na sua instituição de trabalho.

Analisando os problemas identificados (Quadro 2) destacaram-se os seguintes focos de intervenção: Dimensionamento de pessoal; Condições de Trabalho; Gestão Participativa; Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Gestão por Competências; Gestão do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos.

Quadro 1: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no estado de Brasília, ano- 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Dimensionamento de Pessoal	2	11
Condições de Trabalho	5	25
Gestão do Trabalho	1	6
Gestão Participativa	4	24
Política de Gestão do Trabalho	1	6
Saúde do Trabalhador	2	11
Gestão por Competências	1	6
Gestão de Recursos Humanos	1	6
Total	17	100

Os focos de intervenção em Condições de Trabalho e Gestão Participativa, ficaram evidenciados, como nos mostra o quadro acima. No que se refere as temáticas voltadas para as Condições de Trabalho a pauta das intervenções perpassam pela melhoria do espaço de trabalho sob os aspectos organizacionais e de funcionalidade para obtenção de resultados na ação profissional do servidor e ou atendimentos ao público usuário do SUS.

Observamos que no tocante a Gestão participativa, fica claro que as intervenções valorizam o processo democrático inerente as gestões que se propõem a valorização e participação dos sujeitos envolvidos no processo de trabalho.

Nos demais focos, as intervenções perpassam por necessidades específicas que dialogaram com o que foi identificado como prioridade para uma ação efetiva.

Ao apresentarmos os dados do estado de Brasília, foi possível compreender a abrangência de olhar que a Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde possibilitou aos servidores que dela fizeram parte, em específico, na perspectiva da Gestão do trabalho, foco deste relatório.

4.1.2 – Estado de Goiás

A – Planilha do Estado de Goiás

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Plano de carreira da equipe de enfermagem do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Goiânia	Filantropico	Falta de PCCS para os enfermeiros da Santa Casa de Misericórdia	Plano de Cargos e Carreiras(PCCS)	Enfermeiros	Elaborar um Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os funcionários da área de enfermagem do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Goiânia/GO.	Implantar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários para que a categoria, tendo um conhecimento mais aprofundado de tudo, possa aprová-lo e desenvolvê-lo.
Plano de Cargos, Carreiras e Salários: impacto na situação funcional de servidores de uma regional de saúde do Estado de Goiás	Estadual	Atestar a efetividade do PCCS sobre a vida dos beneficiários pelo Plano.	Plano de Cargos e Carreiras(PCCS)	Multiprofissional	Conhecer o impacto do PCCS na vida dos servidores de uma Regional de Saúde.	Identificar se houve impacto na postura e na vida financeira do servidor público
Dimensionamento de pessoal: reestruturação da força de trabalho dos servidores administrativos do Cais Cândida de Moraes	Municipal	Má distribuição da força de trabalho	Dimensionamento de Pessoal	Multiprofissional	Dimensionar a força de trabalho administrativo da Unidade de Saúde do Cais Cândida de Moraes, criando melhor qualidade de vida no trabalho e melhorando a eficiência do serviço prestado	Melhorar o ambiente organizacional, criando qualidade de vida no trabalho e uma melhor prestação dos serviços.

Elaboração de critérios/pré-requisitos para remanejamento de pessoal: importante estratégia para o dimensionamento de pessoal	Municipal	Gerenciamento do remanejamento de pessoal da SMS de Goiânia	Dimensionamento de Pessoal	Multiprofissional	Elaborar critérios/pré-requisitos para remanejamento de pessoal, uniformizar os procedimentos para remanejamento de pessoal e atender as necessidades para o melhoramento da qualidade dos serviços.	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente regulamento e encaminhar a nova proposta para aprovação e a agilidade quanto a instituir o uso de software específico para realização desse processo.
Dimensionamento de pessoal de enfermagem	Municipal	Dimensionar enfermeiros na urgência e emergência da unidade Cais Chácara do Governador, Goiânia/GO	Dimensionamento de Pessoal	Enfermeiros	Realizar o dimensionamento do pessoal de enfermagem no setor de urgência e emergência da unidade Cais Chácara do Governador, Goiânia/GO	Espera-se que o dimensionamento contribua para a melhoria da assistência prestada pelos profissionais de enfermagem.
Dimensionamento dos recursos humanos da Farmácia Popular do Brasil de Anápolis	Municipal	Necessidade de contratação e aprimoramento dos recursos humanos da Farmácia Popular do Brasil em Anápolis/Goiás	Dimensionamento de Pessoal	Multiprofissional	Propor uma estratégia para o dimensionamento dos Recursos Humanos da Farmácia Popular do Brasil de Anápolis, conforme a necessidade.	Promover contratação de profissionais especializados para o setor, capacitar os funcionários já contratados com incentivo financeiro, sensibilizar gestores sobre a importância do aprimoramento profissional

Dimensionamento de terapeutas ocupacionais no Ambulatório Multiprofissional de Aparecida de Goiânia: uma proposta de intervenção	Municipal	Conhecer o dimensionamento de Terapeutas Ocupacionais no Ambulatório de Aparecida de Goiânia.	Dimensionamento de pessoal	Terapeutas Ocupacionais	Identificar o dimensionamento de Terapeutas Ocupacionais (TO) no SUS no Ambulatório Multiprofissional de Aparecida de Goiânia (AMAG) a partir do embasamento da Legislação	Adequar o quantitativo de TO às necessidades do serviço e demandas.
Critérios para remanejamento de pessoal administrativo para a Estratégia Saúde da Família	Municipal	Estabelecer critérios para o remanejamento de profissionais para a ESF.	Dimensionamento de pessoal	Multiprofissional	critérios de remanejamento de pessoal para os servidores da Estratégia de Saúde da Família de Goiânia/Goias	Melhoria dos serviços prestados por servidores qualificados e valorização dos trabalhadores da saúde.
Preparação e orientação para aposentadoria: uma intervenção direcionada aos auxiliares e técnicos em saúde bucal do Distrito Sanitário Sudoeste de Goiânia	Municipal	Despreparo da instituição e dos profissionais para o processo d aposentadoria dos servidores.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Elaborar um programa de preparação e orientação para a aposentadoria dos auxiliares em saúde bucal (ASB) e dos técnicos em saúde bucal (TSB) do distrito sudoeste da prefeitura de Goiânia/GO.	Preparar, orientar e ajudar as profissionais para a tomada de decisões frente às mudanças decorrentes da aposentadoria, visando minimizar o impacto que isso acarreta em sua vida pessoal, familiar e social.

Mesa de Negociação Permanente na Unidade de Saúde Cais Cândida de Moraes, no município de Goiânia	Municipal	Inexistência de Mesa de Negociação Permanente	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	Democratizar as relações de trabalho na Unidade de Saúde Cândida de Moraes, através da implantação da Mesa de Negociação Permanente na Unidade de Saúde Cândida de Moraes.	Democratizar as relações de trabalho, alcançando a melhoria da qualidade de vida no trabalho e maior eficiência na prestação dos serviços
Buscando alternativas para solução de conflitos: proposta de criação de Mesa de Negociação Permanente	Estadual	Conflitos entre trabalhadores de diversas categorias do SUS	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	conhecer e percorrer os caminhos necessários para a criação da Mesa de Negociação Permanente, espelhando na Mesa de Negociação do SUS	Entendimento por parte dos profissionais que atuam na Regional Rio Vermelho sobre o que é e a que se destina a criação de uma Mesa de Negociação Permanente e quais os ganhos provenientes da instalação da mesma.
Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde da Secretaria de Saúde de Caldazinha	Municipal	Inexistência de Mesa de Negociação Permanente na Secretaria de Saúde de Caldazinha, em Goiás	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	Implantar a Mesa Municipal de Negociação Permanente para o SUS em Caldazinha/GO	Ampliar os conhecimentos dos gestores e servidores sobre o presente instrumento e implantar na secretaria municipal de saúde de Caldazinha

Redução da alta taxa de rotatividade dos profissionais de saúde no Hospital de Doenças Tropicais	Estadual	Rotatividade de profissionais	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Elaboração de um plano coletivo que vise reduzir a rotatividade dos profissionais de saúde lotados no Hospital de Doenças Tropicais (HDT)	Admitir/contratar profissionais que atendam ao perfil adequado à área hospitalar, destacando a profissionalização, valorização e qualificação permanente e assim, ampliar o processo de trabalho na Unidade
Qualidade de vida no trabalho dos auxiliares e técnicos em saúde bucal do Distrito Sanitário Sudoeste de Goiânia	Municipal	Inexistência de métodos que beneficiem a saúde dos trabalhadores em saúde bucal do distrito sudoeste de Goiânia	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Promover qualidade de vida no trabalho dos auxiliares e técnicos em saúde bucal do distrito sanitário sudoeste da prefeitura de Goiânia.	Melhorar as relações interpessoais de trabalho entre os auxiliares e técnicos em saúde bucal, cirurgiões dentistas, gestores e usuários, e os serviços prestados pelos auxiliares e técnicos em saúde bucal aos usuários das unidades.
Ambiente de trabalho saudável na farmácia de insumos e medicamentos especiais da prefeitura de Goiânia	Municipal	Existência de grandes riscos biológicos na FIME e inexistência de programa de saúde do trabalhador.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implementar programa de saúde do trabalhador no âmbito da FIME.	Melhoria das condições de trabalho para o servidor, com a promoção de ambiente seguro, permitindo que este tenha um ganho em saúde e qualidade de vida no trabalho.

<p>Programa de ginástica laboral como estratégia de promoção de qualidade de vida do trabalhador de um hospital público de Goiânia</p>	<p>Estadual</p>	<p>Inexistência de práticas de ginástica laborais, que intensificam o absenteísmo e afastamentos do trabalho, bem como a robotização do trabalho realizado pelo servidor.</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Elaborar programa de ginástica laboral para os servidores do Hospital Alberto Rassi (HGG).</p>	<p>Promover grandes benefícios aos trabalhadores na prevenção de doenças crônicas e ocupacionais, estimular hábitos saudáveis e aumento da produtividade.</p>
<p>Implantação da atenção auditiva na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás: uma visão fonoaudiológica da perda auditiva ocupacional</p>	<p>Estadual</p>	<p>necessidade de aproximação do fonoaudiólogo no cuidado ao trabalhador</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Implantar um modelo de atenção em saúde auditiva na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás (SUVISA), especificamente numa visão fonoaudiológica da perda auditiva ocupacional.</p>	<p>As capacitações com enfoque em saúde auditiva e perda auditiva ocupacional propiciarão o esclarecimento aos servidores desse agravo, bem como as formas de preveni-lo.</p>
<p>Implementação do Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás e a atuação do enfermeiro</p>	<p>Estadual</p>	<p>Inexistência de Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho na Superintendência de Vigilância em Saúde (SUVISA)</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Implantar o serviço de Especialização de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) na Superintendência de Vigilância em Saúde</p>	<p>Melhor assistência aos funcionários e maior efetividade da prevenção à saúde.</p>

					do Estado de Goiás, com atuação ativa do enfermeiro do trabalho.	
Implantação do Serviço de Psicologia na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás: promovendo a saúde mental dos servidores	Estadual	Inexistência do Serviço de Psicologia na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás (SUVISA-GO).	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar o Serviço de Psicologia com atenção ao transtorno mental no trabalho na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás.	Melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Minimizar problemas ambientais desencadeantes das alterações psíquicas
Biossegurança em uma Unidade de Terapia Intensiva de Aparecida de Goiânia: adesão dos profissionais	Municipal	Realização de procedimentos invasivos que favorecem a exposição do profissional e dos pacientes a riscos biológicos.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Aumentar a adesão dos profissionais de saúde que atuam na Humana UTI, inserido ao Hospital Garavelo de Aparecida de Goiânia/GO, quanto às normas de biossegurança.	Almeja-se que os profissionais da saúde se tornem gradativamente mais atentos à importância do uso adequado das normas de biossegurança e dos procedimentos padrão.
A visita domiciliar como instrumento de conhecimento da realidade social do servidor público federal	Federal	Doenças relacionadas ao trabalho afetam significativamente a vida pessoal.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Subsidiar através da visita domiciliar as perícias médicas com informações do servidor	Implantar a visita domiciliar como opção metodológica do Serviço Social; empregar a visita domiciliar como formar de acolhimento do Servidor Público Federal; aproveitar o ambiente domiciliar como espaço de escuta qualificada e observação.

<p>Absenteísmo: uma proposta de melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores da Superintendência de Educação em Saúde e Trabalho para o Sistema Único de Saúde</p>	<p>Estadual</p>	<p>Problema das altas taxas de absenteísmo entre os trabalhadores tem refletido negativamente no desempenho das equipes e nos resultados da Superintendência de Educação em Saúde e Trabalho para o Sistema Único de Saúde (SEST-SUS).</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Reduzir o índice de absenteísmo dos trabalhadores na SESTSUS</p>	<p>diminuir e controlar o absenteísmo na instituição</p>
<p>Programa de vacinação para trabalhadores de um serviço de saúde da Rede de Atenção às Urgências do município de Senador Canedo</p>	<p>Municipal</p>	<p>Falta de controle pelos órgãos empregadores em relação ao status vacinal de seus colaboradores que estão expostos ao risco de adoecimento .</p>	<p>Saúde do trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Implantar um programa de imunização para os trabalhadores do serviço de urgência e emergência do Pronto-Socorro da Vila São João, do município de Senador Canedo/GO.</p>	<p>Aumento da cobertura vacinal dos trabalhadores dos serviços de saúde e, conseqüentemente, redução dos riscos de contrair infecções e de melhora da qualidade da saúde destes profissionais.</p>

Humanização dos serviços de enfermagem na Unidade de Obstetrícia em um hospital de ensino	Federal	Falta de humanização na atenção aos próprios funcionários quando se avaliam alguns aspectos relacionados às condições de trabalho na área da saúde, como sobrecarga de trabalho, falta de recursos humanos e de material.	Humanização	Multiprofissional	Aplicar os princípios da gestão humanizada em uma maternidade de um hospital de ensino do Centro-Oeste brasileiro.	Aumentar a participação dos profissionais junto à gestão, buscando humanizar o ambiente hospitalar.
A valorização do trabalhador sob a lógica da Política de Humanização na Escola de Saúde Pública do Estado de Goiás	Estadual	Necessidade em aplicar uma política de melhoria das condições e relações de trabalho na Escola de Saúde Pública do Estado de Goiás (ESAP-GO).	Humanização	Multiprofissional	Elaborar proposta de melhoria das condições e relações de trabalho na Escola de Saúde Pública do Estado de Goiás (ESAP-GO), na lógica da política de humanização	conhecimento dos pontos positivos e os negativos a serem melhorados, no sentido de garantir que a política de humanização do trabalhador realmente funcione dentro da instituição ESAP/SES-GO, onde os seus colaboradores passem a se sentir mais valorizados

Fortalecendo as relações interpessoais: humanização no trabalho	Estadual	Fragilidade das relações interpessoais.	Humanização	Multiprofissional	Promover o fortalecimento das relações interpessoais da equipe multiprofissional que trabalha na Superintendência de Controle, Avaliação e Gerenciamento das Unidades de Saúde em Goiás (SCAGES).	Promover o resgate das relações de trabalho; formem vínculos profissionais saudáveis e favoreça o relacionar-se com as demais pessoas, como o usuário.
Implantação do Protocolo de Segurança na identificação correta do paciente em um hospital universitário	Federal	Inexistência do protocolo de Identificação Correta do Paciente no hospital universitário.	Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar a identificação Correta do Paciente de Hospital Universitário.	Implantar os Protocolos de Identificação Correta do Paciente com a participação efetiva de gestores e servidores.
Implantação de um serviço de atenção vocal na Superintendência de Vigilância em Saúde do Estado de Goiás: visão fonoaudiológica do distúrbio de voz	Estadual	Inexistência de um serviço de atenção à saúde vocal na SUVISA do estado de Goiás.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantação de um serviço de atenção à saúde vocal na SUVISA, especificamente numa visão fonoaudiológica dos distúrbios de voz relacionado ao trabalho.	Contribuir para o atendimento integral dos servidores no SESMT/SUVISA, no seu local de trabalho, integrando-o nos aspectos físicos, sociais e mentais na realização de suas atividades laborais.

<p>Construindo relações positivas de trabalho na Gerência de Apoio Logístico e Administração de Estoques da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás</p>	<p>Estadual</p>	<p>Necessidade de construir relações positivas de trabalho na Gerência de Apoio Logístico e Administração de Estoques da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás</p>	<p>Condições de Trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Promover a cultura e o clima organizacional na GALAE/SES-GO com vistas ao fortalecimento de relações positivas no trabalho.</p>	<p>Melhoria da Comunicação Interna; comprometimento do gerente e dos coordenadores da GALAE em utilizar e acreditar que a comunicação, como ferramenta de gestão estratégica, trará uma melhora notável no clima e no processo organizacional.</p>
<p>Reorganização do processo de trabalho da equipe da Estratégia Saúde da Família de Água Limpa</p>	<p>Municipal</p>	<p>Necessidade de desenvolver um processo de trabalho que deve ser estruturado nos princípios da acessibilidade, integralidade visando atingir a resolutividade das ações desenvolvidas e a satisfação dos usuários e de forma bem organizada e articulada.</p>	<p>Política de gestão do trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Elaborar um projeto de intervenção para reorganizar o processo de trabalho da equipe da Estratégia Saúde da Família (ESF) para direcionar as ações e serviços prestados pelos profissionais de saúde de Água Limpa.</p>	<p>Reorganizar e corrigir as falhas encontradas no processo de trabalho das equipes e acompanhar as ações e os programas</p>

Projeto de intervenção: inserção do profissional fisioterapeuta na equipe multiprofissional dos Núcleos de Apoio à Saúde da Família na rede municipal de Goiânia	Estadual	Necessidade de fisioterapeutas no NASF de Goiânia.	Dimensionamento de Pessoal	Fisioterapeutas	Avaliar o impacto da inserção do profissional Fisioterapeuta na equipe multiprofissional do NASF na Rede Municipal de Goiânia.	Inserir de forma permanente o profissional Fisioterapeuta na equipe multiprofissional do NASF na Rede Municipal de Goiânia.
A padronização do número de consultas médicas como meio de aumentar as vagas disponíveis aos usuários do Complexo Regulador Sisreg, em Anápolis	Municipal	Falta de vagas de consultas médicas ambulatoriais existentes na rede municipal da cidade de Anápolis, em Goiás.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Gerar instrumento de padronização do número de atendimentos dos profissionais médicos para os coordenadores das unidades, visando aumentar a oferta de vagas pelo Sisreg e diminuir o tempo de espera dos usuários.	Possibilitar o respaldo necessário aos gestores das unidades para implementação das medidas que venham aumentar as vagas aos usuários.
Padronização da ficha de inscrição da Secretaria Escolar da Escola Estadual de Saúde Pública Cândido Santiago	Estadual	Falta de uniformidade nas fichas de inscrições utilizadas pela mesma.	Política de Gestão do Trabalho	Alunos	Propõe a padronização da ficha de inscrição da secretaria escolar da Escola Estadual de Saúde Pública Cândido Santiago.	Evitar o desgaste dos recursos humanos em refazer várias vezes o mesmo trabalho e tornar a inscrição mais ágil para o aluno.

B - Análise Interpretativa

Em Goiás foram identificados 33 Projetos na área do Gestão do Trabalho Educação, representando 44% do total de Trabalhos de conclusão do curso no referido estado.

Dos 33 projetos de intervenção elaborados, 15 (quinze) foram direcionados ao âmbito municipal e 14 (quatorze) ao âmbito estadual, 03 (três) ao âmbito federal e 01(um) ao âmbito Filantrópico, garantindo assim a inserção do aluno concluinte na sua instituição de trabalho.

Analisando os problemas identificados (Quadro 2) foram identificados os seguintes focos de intervenção: Dimensionamento de pessoal; Condições de Trabalho; Plano de Cargos e Carreiras; Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Mesa de Negociação Permanente; Gestão do Trabalho e Humanização.

Quadro 2: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Goiás, ano- 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Dimensionamento de Pessoal	7	22
Condições de Trabalho	1	03
Gestão do Trabalho	1	03
Mesa de Negociação Permanente	3	09
Política de Gestão do Trabalho	5	15
Saúde do Trabalhador	11	33
Humanização	3	09
Plano de Cargos e Carreiras (PCCS)	2	06
Total	33	100

O destaque da Saúde do Trabalhador, enquanto foco de intervenção, muito nos chama a atenção. Esta temática foi tratada na especialização em um módulo específico, por considerarmos a tamanha relevância desta discussão dentro do escopo da Gestão do Trabalho na Saúde no contexto do SUS. Vale ressaltar que mundialmente as questões que envolvem a Saúde do Trabalhador são tratadas por

órgãos internacionais de expressiva relevância, como podemos verificar na fala das autoras, (CASTRO, Janete; VILAR, Rosana; LIBERALINO, Francisca 2012. P. 105):

“De acordo com Santos e Lacaz (2011), os Programas de Saúde do Trabalhador (PST) são hoje uma tendência mundial. Os autores destacam a influência de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), que preconizavam ações de saúde ocupacional nos serviços públicos de saúde desde a década de 1970.”

Esta é uma preocupação que perpassa por várias questões, entre elas, as condições de trabalho do trabalhador de saúde, sua participação ativa na organização do trabalho e no desenvolvimento de ações que possam efetivamente minimizar o adoecimento dos trabalhadores.

Observamos que no tocante as questões que envolvem o dimensionamento de pessoal, fica claro que as intervenções valorizam o processo de organização relacionados as condições de trabalho e o bom andamento do processo de trabalho. Nos demais focos, as intervenções perpassam por necessidades específicas que dialogaram com o que foi identificado como prioridade para uma ação efetiva.

4.1.3- Estado de Mato Grosso do Sul

A - Planilha analítica do estado de Mato Grosso do Sul

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Implantação da Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde Pública de Campo Grande	Municipal	Falta de valorização técnica dos trabalhadores da secretaria	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantação da Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, na Secretaria Municipal de Saúde Pública de Campo Grande/MS	Valorização técnica dos trabalhadores da Secretaria da Saúde e, conseqüentemente, contribuir para a melhoria dos serviços oferecidos à população
Reestruturação do Núcleo de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde da Secretaria Municipal de Saúde de Dourados	Municipal	Redefinição de espaços e de distribuição de equipamentos em um espaço operacional que permita o cumprimento do papel do NGTES	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Reestruturar o Núcleo de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, da cidade de Dourados/MS	Aquisição de mobiliário e equipamento que possibilite a operacionalização das atividades pertinentes a este setor com melhor dinamismo e qualidade para o desenvolvimento das ações.
Estruturação da área de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do Escritório Técnico da Fiocruz	Estadual	Ainda não possui um organograma, nem áreas estratégicas definidas, assim como a atribuição dos analistas	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Estruturar a área de gestão do trabalho e da educação na saúde no escritório técnico da Fiocruz no Mato Grosso do Sul	Espera-se desenvolver a missão, visão e valores da área de Gestão do Trabalho; planejar os Recursos Humanos; garantir que o Programa de Atenção à Saúde dos Trabalhadores atenda a todos os servidores do Escritório
Implantação de Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde	Municipal	Recursos Humanos obsoletos e burocráticos	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar a Coordenadoria de Gestão do Trabalho e da Educação na	Uma gestão do trabalho mais democrática, baseada no diálogo, na pactuação e voltada para as reais

no Hospital Nosso Lar em Campo Grande					Saúde no Hospital Nosso Lar, em Campo Grande/MS	necessidades dos trabalhadores
Avaliação e monitoramento da Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde no município de Corumbá	Municipal	Ausência de monitoramento nas ações/reuniões da Mesa de Negociação	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Avaliar e monitorar o funcionamento da Mesa Municipal de Negociação Permanente, no município de Corumbá/MS	Melhor funcionamento da Mesa de Negociação Permanente, na perspectiva da democratização das relações de trabalho
Implantação da Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde no município de São Gabriel do Oeste	Municipal	Falta de comunicação entre gestores e trabalhadores, de valorização e condições de trabalho	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente do SUS no município de São Gabriel do Oeste/MS	Garantir a melhoria da qualidade dos serviços e das condições de trabalho e possibilitar maior resolução dos conflitos junto aos trabalhadores, prestadores de serviços e gestores do SUS
Instalação da Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde em Coxim	Municipal	Falta de incentivo a Política de Valorização dos Trabalhadores da Saúde	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente do Trabalho na cidade de Coxim, Mato Grosso do Sul	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente projeto, envolver o gestor municipal e os trabalhadores na proposta de implantação da Mesa
Implantação da Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde nos serviços de saúde do município de Jaraguari	Municipal	Ausência de participação dos trabalhadores nas discussões e resoluções dos problemas	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Implantar a Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS (MMNP-SUS) no município de Jaraguari/MS	Obter a garantia da participação de todos os sujeitos implicados no processo de trabalho, tendo como probabilidade as soluções dos conflitos advindos das relações de trabalho
Proposta de implantação da Mesa	Estadual	Falta de diálogo entre os trabalhadores e gestores	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Implantar a mesa de negociação permanente	Melhorar as condições de trabalho e de vínculo dos

de Negociação Permanente do Trabalho no Hospital Regional Francisco Dantas Maniçoba de Nova Andradina		para discussão de melhorias das condições de trabalho			do trabalho, além de capacitar os membros da mesma para o adequado desempenho de suas funções e atribuições	trabalhadores; promover a discussão e a negociação dos conflitos entre gestores e trabalhadores
Construção e validação de instrumento de avaliação de desempenho de Laguna Carapã	Municipal	Ausência do instrumento de avaliação de desempenho no município	Avaliação de desempenho	Multiprofissional	Construir e validar um instrumento de avaliação de todos os profissionais e trabalhadores de saúde de Laguna Carapã/MS	Tornar concreta a avaliação de desempenho para que a compreendam e a utilizem, a fim de que ocorram mudanças nas práticas de gestão e dos processos de trabalho, viabilizando assim, a credibilidade diante dessa ferramenta
Implantação de metodologia de avaliação interna para identificação do desempenho das equipes aderidas ao Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica e repasse de incentivo financeiro de Dourados	Municipal	Ausência de um sistema de avaliação interna para acompanhar as equipes com adesão ao PMAQ	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Construir um instrumento metodológico para avaliação periódica das ações desenvolvidas e dos indicadores das equipes com adesão ao PMAQ-AB	Possibilitar melhor identificação das práticas realizadas pelas equipes, consequentemente um repasse mais equânime do incentivo financeiro às equipes que estiverem trabalhando de acordo com as necessidades da sua comunidade
Reestruturação da metodologia de avaliação de desempenho na Universidade Federal da Grande Dourados e Hospital Universitário da Grande Dourados	Federal	Melhoria do Processo de Avaliação de Desempenho para valorização do servidor	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Reestruturar o processo de avaliação de desempenho da UFGD, na perspectiva de fortalecer a área da gestão do trabalho e valorizar o servidor da saúde	Direcionar a avaliação de desempenho aos gestores e servidores efetivos; incluir novos pontos de avaliações tendo em vista obter informações sobre a saúde do trabalho de cada servidor; garantir o retorno dos dados

						coletados
Avaliação de desempenho dos trabalhadores da Santa Casa de Misericórdia de Paranaíba	Filantrópica	Promoções que consideram o tempo de serviço do funcionário e não o mais capacitado	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar a avaliação de desempenho na Santa Casa de Misericórdia de Paranaíba/MS	Avaliação de desempenho que promova o crescimento profissional dos trabalhadores para que sejam reconhecidos e valorizados pela sua capacidade, dedicação e qualidade do seu trabalho
Avaliação de desempenho: uma proposta para os servidores do Hospital Geral Paulino Alves da Cunha, na cidade de Rio Verde de Mato Grosso	Municipal	Ausência do instrumento de avaliação de desempenho	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar a Avaliação de Desempenho no Hospital Geral Paulino Alves da Cunha, na cidade de Rio Verde/MS	Melhoria no desempenho dos servidores, proporcionando um ambiente favorável à discussão, com participação de todos os envolvidos no projeto
Implantação da avaliação periódica de desempenho dos profissionais do Núcleo de Apoio à Saúde da Família do município de Maracaju	Municipal	Ausência de Política de avaliação de desempenho para os profissionais do NASF	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar política de avaliação de desempenho dos profissionais do NASF junto aos usuários dos serviços de Saúde da Família de Maracaju/MS.	Mantenha-se o compromisso da gestão e da equipe do NASF de minimizar os pontos negativos visando à melhoria do serviço prestado à população.
Reestruturação do instrumento de avaliação de estágio probatório e implantação da avaliação de desempenho funcional no Hospital Regional de Mato Grosso do Sul	Municipal	Avaliação de desempenho que não se adequa as particularidades do serviço	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Reestruturar e implantar no HRMS um instrumento de avaliação de desempenho pautado em indicadores qualitativos e quantitativos	Promover avaliações mais objetivas, justas e válidas; propiciar maior <i>feedback</i> ao servidor, permitindo seu desenvolvimento profissional e pessoal

Implantação do Plano de Remuneração por Desempenho no Hospital Municipal de Laguna Carapã	Municipal	Ausência de Plano de Remuneração para os servidores	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar proposta do Plano de Remuneração por desempenho para os servidores do Hospital Municipal de Laguna Carapã/MS	Os servidores do Hospital Municipal de Laguna Carapã tenham total comprometimento, contribuindo com qualidade e excelência nos atendimentos prestados a seus usuários
Implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Secretaria de Saúde do município de Laguna Carapã	Municipal	Ausência do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na instituição	PCCS	Multiprofissional	Colaborar com a implantação do PCCS na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Laguna Carapã	Valorização profissional dos servidores da saúde, contribuir com a melhoria dos atendimentos aos usuários do SUS e aprimorar os processos da área de gestão do trabalho e da educação na saúde
Reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários no município de Laguna Carapã: um instrumento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde	Municipal	PCCS atual que não incentiva os servidores a buscarem valorização e qualificação profissional	PCCS	Multiprofissional	Reestruturar o PCCS específico para área da Saúde, destacando a profissionalização, valorização e qualificação permanente dos servidores	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente plano e encaminhar a nova proposta do PCCS para aprovação das autoridades superiores
Plano de Cargos, Carreiras e Salários no contexto do Sistema Único de Saúde da Prefeitura Municipal de Maracaju	Municipal	Existência de funcionários com desvio de função, executando tarefas incompatíveis com seu cargo	PCCS	Multiprofissional	A implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários para a Secretaria Municipal de Saúde de Maracaju/MS	Esperam-se melhorias na satisfação e motivação do servidor, assim como melhorias salariais
Proposta de implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários: uma contribuição à gestão do trabalho no município de Glória de Dourados	Municipal	Ausência do Plano de Cargos, Carreiras e Salários no município	PCCS	Multiprofissional	Formular estratégias para a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os servidores que atuam no município de Glória de Dourados, Mato Grosso do Sul	Fomentar o conhecimento de gestores e servidores sobre o PCCS, estimulando a mobilização, o apoio político e técnico e o controle social, para obter a aprovação das autoridades competentes para a implantação no

						município
Implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de Aquidauana: a avaliação de desempenho em foco	Municipal	Ausência da avaliação de desempenho para avaliar o PCCS	PCCS	Multiprofissional	Propor estratégias para a realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores de saúde do município de Aquidauana/MS	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre a importância da avaliação de desempenho e que a avaliação de desempenho seja realmente implantada no município
Proposta de implantação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários para a Associação Beneficente de Campo Grande - Hospital Santa Casa	Filantrópico	Inexistência do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na instituição	PCCS	Multiprofissional	Propor a implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários para Associação Beneficente de Campo Grande - Hospital Santa Casa	Espera-se potencializar o crescimento intelectual na instituição; reconhecer e valorizar o profissional; recompensar o profissional por mérito e diminuir as possibilidades de apadrinhamentos e de privilégios
Redimensionando a força de trabalho dos técnicos de enfermagem na área amarela do Pronto Atendimento Médico no Hospital Regional de Mato Grosso do Sul	Municipal	Má distribuição dos profissionais	Redimensionamento	Técnicos de Enfermagem	Propor o redimensionamento da força de trabalho dos Técnicos de Enfermagem na Área Amarela do Pronto Atendimento Médico (PAM)	Observar melhor qualidade nas condições de trabalho para a equipe de enfermagem. Resultará em uma melhoria na qualidade do atendimento prestado ao usuário na instituição de saúde
Proposta de intervenção na gestão de pessoas para redução dos desligamentos por iniciativa do empregado em um hospital filantrópico em Campo Grande	Filantrópico	Elevado número de desligamentos espontâneos registrados pela taxa média de rotatividade de pessoal	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Identificar os motivos de desligamento por iniciativa dos trabalhadores/colaboradores, com vistas a buscar ações que reduzam o índice de rotatividade decorrente	Espera-se que a proposta possa auxiliar na retenção de talentos contribuindo para o desenvolvimento organizacional da Instituição

Construir ações de saúde do trabalhador no âmbito das Superintendências e Gerências Regionais de Saúde	Estadual	Falta de organização na Rede de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Organizar a Rede de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador da microrregião de saúde de Campo Grande/MS	Espera-se que a saúde do trabalhador tenha um atendimento qualificado e, se necessário, encaminhamento para níveis mais complexos de cuidado
Saúde do trabalhador no atendimento pré-hospitalar: prevenção de agravos à saúde mental	Municipal	Profissionais acometidos pelo estresse ocupacional	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Ofertar prevenção de agravos de saúde mental para trabalhadores de saúde no atendimento pré-hospitalar em Campo Grande/MS	Uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho para os profissionais da área da saúde e diminuição do afastamento desses profissionais no tocante à saúde mental
Implantação de estratégia em saúde do trabalhador no município de Corumbá	Municipal	Ausência de um serviço destinado a saúde do trabalhador	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Elaborar Plano de implantação das Ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador, tendo como bases conceitos, preceitos legais, artigos científicos e diretrizes do Ministério da Saúde	A possibilidade para a implantação de uma Política Municipal em Vigilância em Saúde do Trabalhador, contribuindo para organização da atenção à saúde e o desenvolvimento de ações direcionadas à realidade dos trabalhadores do município.
Saúde legal em Dourados: implantação da agenda saudável da saúde com o trabalhador	Municipal	Necessidade da organização do serviço pautada na prevenção em saúde dos trabalhadores de saúde	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Criar uma agenda municipal com as ações de promoção à saúde, para organizar o trabalho dos servidores de saúde e contemplar os usuários	Divulgar e aplicar a agenda nas ESF, a fim de dinamizar o processo de trabalho das equipes, dar visibilidade às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e realizar as almejadas prevenção e promoção à saúde da comunidade
Implementação do Programa da Saúde do	Municipal	Não há estímulo por parte dos profissionais da saúde	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implementar o Programa Saúde do	Buscar melhorar as condições do ambiente de trabalho,

Trabalhador no município de Laguna Carapã: fortalecimento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde		em colocar o programa em funcionamento			Trabalhador, destacando a valorização e bem-estar da saúde dos servidores administrativos da saúde	diminuindo atestados médicos, afastamentos e o desfalque de profissionais
Implantação do Plano de Saúde do Trabalhador no Hospital Municipal de Laguna Carapã	Municipal	Profissionais exercendo uma diversidade de atividades, sendo muitas delas desenvolvidas em situação de riscos, agredindo sua saúde e refletindo na qualidade da assistência prestada	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar plano de promoção da saúde do trabalhador, prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho como instrumento da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde	Ampliar o conhecimento da equipe dos trabalhadores sobre saúde do trabalhador
Plano de ação para a prevenção de riscos de acidentes de trabalho com material perfurocortante dos profissionais da saúde do Hospital Santa Casa de Campo Grande	Filantrópico	O maior número de acidentes de trabalho acontece com perfurocortantes e a insuficiência de materiais para a segurança e proteção à saúde do trabalhador	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar o Plano de Prevenção de Acidentes do Trabalho com Material Perfuro Cortante	Reduzir o número de acidentes de trabalho e custos; diminuir absenteísmo da instituição; criar um ambiente de trabalho mais seguro com diminuição dos riscos de acidentes e promover a saúde dos profissionais
Promoção da qualidade de vida no trabalho do Centro de Assistência à Saúde do município de Maracaju	Municipal	O absenteísmo dos funcionários, tendo como causas principais o transtorno do estresse, depressão e síndromes do pânico, desencadeadas por questões de trabalho, pressões	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Promover melhores condições de trabalho dos profissionais que atuam no Centro de Assistência à Saúde do município de Maracaju/MS.	Prevenir agravos e melhorar as condições de saúde e de trabalho dos servidores do Centro de Assistência à Saúde
Programa de atividades para funcionários de recursos humanos do Sistema Único de	Municipal	Profissionais que executam muitas vezes, além de sua carga horária, plantões em outras unidades de atendimento durante o	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Discutir a importância da implementação de políticas de humanização e de melhoria da qualidade	Esperam-se mudanças significativas em relação à minimização efetiva de atestados de saúde por atividades desenvolvidas no

Saúde		período noturno e finais de semana			de vida no trabalho, através da ginástica laboral para os trabalhadores plantonistas	exercício, bem como melhor produção da equipe
Implantação de programa de acompanhamento para técnicos de enfermagem afastados e/ou readaptados na Secretaria Municipal de Saúde Pública	Municipal	Ausência de acompanhamento dos afastamentos de técnicos em enfermagem	Saúde do Trabalhador	Técnicos em Enfermagem	Reabilitar e readaptar o trabalhador afastado, reintegrando-o novamente às atividades laborais	A consolidação do Programa é estratégica para a instituição na medida em que fortalece valores institucionais e fornece constante estímulo à melhoria contínua
Proposta de implantação de protocolo de identificação e notificação de riscos e danos à saúde mental do trabalhador de enfermagem do Hospital Regional de Nova Andradina	Estadual	Trabalhadores de enfermagem com dificuldades no cotidiano, enfrentando desmotivação, estresse e sofrimento	Saúde do Trabalhador	Enfermeiros	Implantar Protocolo de identificação e notificação de riscos e danos à Saúde mental do trabalhador de enfermagem do Hospital Regional de Nova Andradina/MS	Prevenir e identificar riscos e danos à saúde dos trabalhadores, propiciando trabalho digno e seguro
Proposta de implantação do Núcleo de Saúde do Trabalhador na Secretaria Municipal de Saúde de Angélica	Municipal	Ausência de um instrumento destinado a Saúde do Trabalhador	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar o Núcleo de Saúde do Trabalhador do SUS na Secretaria Municipal de Saúde de Angélica/MS.	Promover a melhoria das condições de trabalho, tornando a jornada de trabalho mais agradável, menos árdua e com qualidade de vida, levando o trabalhador a atuar de forma mais satisfatória, na perspectiva da melhoria do atendimento ao usuário
Proposta de elaboração do	Estadual	Ausência de um instrumento destinado a Saúde do	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Elaborar o Protocolo de Saúde do Trabalhador	Ter um Protocolo que seja capaz de nortear todas as

Protocolo de Saúde do Trabalhador no Hospital Regional de Mato Grosso do Sul		Trabalhador			no Hospital Regional de Mato Grosso do Sul	ações de prevenção de promoção da saúde do trabalhador, minimizando assim os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais
Proposta de protocolo de visita domiciliar: contribuindo para a saúde do trabalhador da Secretaria de Saúde de Campo Grande	Municipal	Elevado número de trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde que vem se afastando para tratamento de saúde, caracterizando o absenteísmo	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Propor um protocolo de visita domiciliar para contribuir com a recuperação e manutenção da saúde do trabalhador da Saúde.	Fornecer um instrumento de intervenção fundamental para os serviços de saúde e para a continuidade da assistência. Sua utilização poderá subsidiar outras intervenções e o planejamento de ações.
Perfil epidemiológico e monitoramento dos afastamentos para tratamento de saúde dos trabalhadores de uma secretaria municipal de saúde: uma ferramenta no processo da gestão do trabalho	Municipal	Elevado número de trabalhadores que estão se afastando para tratamento de saúde	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Aprimorar a gestão de pessoas através da identificação do perfil epidemiológico e monitoramento dos afastamentos para tratamento da saúde dos trabalhadores	Identificar o quantitativo de trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde de Campo Grande licenciados para tratamento de saúde, por Distrito Sanitário de Saúde, por função, por unidade/órgão, por sexo e por Classificação Internacional de Doenças (CID), obtendo assim o Perfil Epidemiológico dos trabalhadores
A implantação de um sistema informatizado de monitoramento do absenteísmo na Secretaria de Saúde do Município de Rio Brilhante	Municipal	Ausência de uma ferramenta de gerenciamento que permita o mapeamento do absenteísmo na instituição	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar um sistema informatizado de monitoramento do absenteísmo na Secretaria Municipal de Saúde de Rio Brilhante	Pretende contribuir para o avanço na qualidade da gestão do trabalho e para a eficácia no gerenciamento das causas e implicações do absenteísmo no serviço público

Proposta de implantação de um sistema de informação de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Corumbá	Municipal	Ausência de um sistema de informação de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar o Sistema de Informação de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, na Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos	Espera-se ampliar a capacidade de gestão na saúde com elaboração de um plano de ação que permita a reestruturação e a qualificação da gestão do trabalho e da educação na saúde
Painel de bordo como instrumento de gestão do trabalho na Santa Casa de Misericórdia de Paranaíba	Filantrópica	Ausência de um instrumento para medir os indicadores, avaliação e monitoramento dos processos	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar o Painel de Bordo como ferramenta de avaliação e monitoramento dos processos e resultados	Instrumentalização da gestão com maior resolutividade e eficiência dos recursos financeiros, refletindo na gestão do trabalho e da educação na saúde
Avaliação do acolhimento realizado aos usuários do Centro de Assistência à Saúde de Maracaju	Municipal	Frequentes reclamações acerca do acolhimento	Humanização	Usuários	Avaliar o acolhimento realizado aos usuários do Centro de Assistência à Saúde, do município de Maracaju/MS	Espera-se que a partir desta intervenção ocorram melhorias no acolhimento aos usuários refletindo na qualidade dos serviços prestados à população, e conseqüentemente, sejam reduzidas as reclamações
Proposta de fomento à Política Nacional de Humanização na microrregião de saúde de Naviraí	Estadual	Dificuldades na rede regionalizada de atenção à saúde para impulsionar a implantação da Política Nacional de Humanização	Humanização	Multiprofissional	Fomentar a Política Nacional de Humanização do SUS (PNH), nos municípios da microrregião de saúde de Naviraí/MS	A perspectiva é que o Núcleo Regional de Saúde (NRS) possa contribuir com gestores, trabalhadores e usuários para a compreensão dos reais objetivos da PNH, implantando e efetivando esta política

Humanização da gestão do trabalho no Hospital Municipal Santa Luzia em Juti: uma proposta de implementação	Municipal	Ausência de um instrumento de promoção a Política Nacional de Humanização	Humanização	Multiprofissional	Implementar a política de humanização na gestão do trabalho do Hospital Municipal Santa Luzia, do município de Juti, em Mato Grosso do Sul	Qualificar o atendimento no Hospital, tornando-o uma instituição acolhedora e propagadora de uma prática social inclusiva, ampliando os vínculos de solidariedade e corresponsabilidade entre os diversos atores
Implantação do acolhimento sistematizado e humanizado na Unidade Básica de Saúde Iracy Coelho: o papel do gestor nesse processo	Municipal	Sérios problemas relacionados ao acesso dos usuários ao serviço de saúde foram detectados	Humanização	Multiprofissional	Este projeto de intervenção pretende viabilizar a implantação do acolhimento na Unidade Básica de Saúde da Família Iracy Coelho em Campo Grande/MS	Qualificação da atenção, com aumento da resolutividade e vínculo, assim como o fortalecimento do controle social sobre os modos de organização do serviço
Reorganização do processo de trabalho das equipes de saúde da família com implantação do acolhimento aos usuários: uma estratégia de humanização nos serviços de atenção básica à saúde no município de Naviraí	Municipal	Atendimento e efetivação dos serviços de saúde insuficiente	Humanização	Multiprofissional	Reorganizar o processo de trabalho das equipes da Estratégia Saúde da Família (ESF) com implantação do acolhimento aos usuários, no município de Naviraí/MS	Espera-se que a implantação do acolhimento, a relação entre profissional e usuário se estabeleça conforme os princípios e diretrizes da PNH, passando a ser mais estreita, efetiva, resolutiva e qualitativa
Gestão do trabalho no Hospital Universitário da Grande Dourados: uma proposta com vistas a uma cultura organizacional voltada para a eficiência	Federal	Busca por um ambiente mais equitativo e eficiente	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Criação de um plano de intervenção incluindo um conjunto de ações que visem a uma nova cultura para o Hospital, com foco na melhoria dos aspectos gerais	Proposta incluindo um conjunto de ações destinadas a interferir na cultura da organização tendo em vistas criar um ambiente eficiente e eficaz, beneficiando os colaboradores e usuários

					relacionados à qualidade de vida dos trabalhadores para os empregados e maior eficiência e eficácia organizacional	
Relações interpessoais: em foco uma liderança motivadora	Municipal	A liderança vigente precisa de novos direcionamentos, de modo a tornar a gestão mais proativa	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Proporcionar aos líderes do RH, palestras e dinâmicas com o foco na motivação, além de oportunizar reflexões sobre a qualidade do atendimento prestado	Melhorar as relações interpessoais no setor de RH da prefeitura de Campo Grande/MS
A responsabilização e a ética do trabalhador no serviço público de saúde: projeto de intervenção em Rio Brillhante	Municipal	Descrédito relacionado ao serviço prestado pelo SUS, além de ocorrências repentinas de maus atendimentos	Humanização	Multiprofissional	Estimular a responsabilidade social no setor público de saúde do município de Rio Brillhante/MS.	Possa gerar resultados significativos ao serviço prestado aos usuários do SUS, e a responsabilidade social possa tornar-se um diferencial para que o setor saúde pública avance cada dia mais no município.

B - Análise Interpretativa

No estado de Mato Grosso do Sul 52 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 79 % do total de trabalhos de conclusão do curso no referido estado. Destes, 38 (trinta e oito) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal, 06 (seis) de âmbito estadual, 02 (dois) de âmbito federal e 05(cinco) de âmbito filantrópico.

O quadro 3 apresenta os focos das intervenções encontrado na análise da planilha do referido estado, a saber: Dimensionamento de pessoal; Condições de Trabalho; Plano de Cargos e Carreiras; Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Mesa de Negociação Permanente; Gestão do Trabalho e Humanização.

Quadro 3: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no estado de Mato Grosso do Sul, ano- 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Dimensionamento de Pessoal	1	2
Condições de Trabalho	1	2
PCCS	6	11
Política de Gestão do Trabalho	16	31
Saúde do Trabalhador	16	31
Humanização	6	11
Mesa de Negociação Permanente	5	10
Avaliação de desempenho	1	2
Total	52	100

O destaque da Saúde do Trabalhador, enquanto foco de intervenção em Mato Grosso do Sul, se repete como ocorreu no estado de Goiás. Como já afirmamos anteriormente, esta temática foi tratada na especialização em um módulo específico, por considerarmos a tamanha relevância desta discussão

dentro do escopo da Gestão do Trabalho na Saúde no contexto do SUS e sua total relação com a outra temática que aparece neste estado com bastante relevância que foi o foco em Política de Gestão do Trabalho. Estes focos retratam as necessidades de organização por parte da gestão onde tais temáticas serviram de foco de intervenção por parte dos trabalhadores/alunos.

Encontramos nas temáticas, a saber: Humanização, PCCS e Mesa de Negociação Permanente, juntas, percentual significativo de proposta de intervenção por parte dos trabalhadores/alunos.

Como já foi possível verificar nos estados anteriores, as propostas de intervenções materializadas nos Trabalhos de Conclusão de Curso dos trabalhadores alunos deste estado, apontam para a melhor qualidade do SUS nas mais diversas esferas.

4.1.4- Estado de Mato Grosso

A - Planilha analítica do Estado de Mato Grosso

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde como uma área estratégica para o Sistema Único de Saúde em Mato Grosso	Estadual	Enfrentamento de problemas para a consolidação do SUS	Política de Gestão do Trabalho	multiprofissional	Propor a implantação da Secretaria Adjunta, destinada a agregar a área de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde	Espera-se com a consolidação da proposta superar as fragilidades da SGP e ESP com as oportunidades apresentadas neste projeto, ou seja, a melhoria dos processos de trabalho na SES/MT e o lucro social na qualidade dos serviços em saúde para os usuários, consequentemente o resgate da identidade dos trabalhadores da SES
Gestão do Trabalho e Saúde do Trabalhador do Centro de Atenção Psicossocial de Primavera do Leste: planejamento estratégico e participativo como forma de promover saúde	Municipal	Como a gestão, participação, divisão e organização do trabalho no Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) de Primavera do Leste/MT pode afetar a saúde mental dos trabalhadores desta unidade.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Promover o planejamento estratégico e participativo em saúde do trabalhador, de acordo com a percepção dos profissionais sobre o seu trabalho.	Espera-se do Grupo Focal a criação compartilhada de um Planejamento Estratégico e Participativo concernente à Saúde do Trabalhador do CAPS para sua posterior inserção no Plano Anual de Ações – 2017 dessa instituição.
Proposta de instrumento de avaliação de desempenho para os servidores da atenção à	Municipal	Ausência de periodicidade na avaliação da qualidade do serviço	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Propor um instrumento de avaliação de desempenho dos servidores da atenção básica do município de	Esperamos que os servidores e gestores padronizem e melhorem o serviço, assim procurando especializar

saúde de Ipiranga do Norte					Ipiranga do Norte-MT	o pessoal envolvido na atenção e suas instalações para o melhor atendimento do usuário
Proposta para elaboração de um instrumento de avaliação de desempenho para os servidores efetivos da Secretaria de Saúde do município de Nova Lacerda	Municipal	Necessidade de avaliar o desempenho do trabalhador em saúde do SUS.	Avaliação de desempenho	Multiprofissional	Elaborar instrumento para Avaliação de Desempenho para os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde do município de Nova Lacerda/MT	Através da avaliação de desempenho fornecer informações sólidas e tangíveis aos servidores, levando em consideração o trabalho da equipe, a análise institucional da organização, e auxiliá-los no caminho para o autodesenvolvimento.
Proposta para elaboração de um instrumento de avaliação de desempenho para os servidores em estágio probatório da Secretaria de Saúde de Nova Lacerda	Municipal	Necessidade de avaliar o desempenho do trabalhador em saúde do SUS, em estágio probatório.	Avaliação do desempenho	Multiprofissional	Elaborar instrumento para Avaliação de Desempenho para os servidores que estejam em estágio probatório na Secretaria Municipal de Saúde do município de Nova Lacerda/MT	Esperamos implantar este instrumento de gestão do trabalho na Secretaria Municipal de Nova Lacerda.
Qualificação em avaliação de desempenho no Escritório Regional de Saúde de Porto Alegre do Norte	Estadual	Falta de conhecimento acerca do processo de avaliação do desempenho	Avaliação de desempenho	Multiprofissional	aprofundar o conhecimento acerca do processo de avaliação de desempenho dos servidores do Escritório Regional de Saúde de Porto Alegre do Norte (ERS/PAN)	Os resultados almejados são focados na gestão por competências através da análise do desempenho funcional e institucional identificado pela avaliação de desempenho anual.
Avaliação no serviço público: um olhar para as competências dos trabalhadores da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Ausência de uma avaliação dos trabalhadores da saúde que não possuem vínculo empregatício efetivo com o estado; Não utilização dos resultados da avaliação como fonte de	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Elaborar proposta de avaliação por competências para os trabalhadores da SES/MT.	valorizar os profissionais que atuam no SUS, reformular uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas e fortalecer o planejamento de ações ligadas à aprendizagem e gestão organizacional.

		dados para o planejamento estratégico em gestão de pessoas.				
Implantação da Mesa de Negociação Permanente no município de Primavera do Leste	Municipal	O município de Primavera do Leste/MT, conjuntura deste projeto de intervenção, não possui Mesa de Negociação Permanente do SUS instituída.	Mesa de negociação permanente	multiprofissional	Instituir a Mesa de Negociação Permanente do SUS no município de Primavera do Leste.	Elaborar a Mesa de Negociação Permanente do SUS com a contribuição dos envolvidos e a encaminhar à MNNP para sua aprovação e criação.
Proposta para criação de uma Comissão de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde no Hospital Regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes	Estadual	Ausência de Comissão de Negociação Permanente	Negociação	Multiprofissional	O presente trabalho objetiva a criação de uma Comissão de Negociação Permanente no Hospital Regional de Cáceres, envolvendo os gestores, os prestadores de serviço e os trabalhadores, para aprovar processos negociais na melhoria das condições de trabalho na saúde.	Espera-se que a comissão trabalhe para a democratização das relações de trabalho do hospital.
Proposta de implantação de Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde no município de Castanheira	Municipal	Ausência de uma mesa de negociação permanente	Mesa de negociação permanente	Multiprofissional	Apresentar o projeto de implantação da Mesa de Negociação Permanente no Município de Castanheira, Mato Grosso, a gestão e Conselho Municipal de Saúde e com isto sensibilizar os gestores, profissionais de saúde do SUS, o conselho municipal de saúde e os sindicatos dos trabalhadores sobre a	Sensibilizar os gestores, profissionais de saúde do SUS, o conselho municipal de saúde e os sindicatos dos trabalhadores sobre a importância da instalação da Mesa de Negociação Permanente-SUS no município, contribuir com a gestão para a política de valorização do trabalhador do SUS no município e consequentemente ter a aprovação da Secretaria de Saúde e Conselho

					importância da instalação da MNNP-SUS.	Municipal de Saúde para a Instalação da MMNP-SUS.
As Mesas de Negociação Permanente do Trabalho em Saúde à luz da emancipação do serviço público	Municipal	Dilemas e conflitos entre os trabalhadores do SUS	Mesa de negociação	Multiprofissional	Implantar as mesas de negociação permanente na emancipação dos serviços em saúde	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente estudo na emancipação do trabalho da saúde pública.
Implantação da Mesa de Negociação Permanente no município de Várzea Grande	Municipal	o município possui um cenário preocupante ao que se refere às relações dos processos de trabalho na Secretaria Municipal de Saúde	Mesa de negociação permanente	Multiprofissional	implantar a Mesa de Negociação Permanente no Município de Várzea Grande, em Mato Grosso; fortalecer e democratizar as relações do processo de trabalho entre os gestores, trabalhadores e sindicatos.	Espera-se que com a implantação da Mesa de Negociação os processos democráticos ocorram e contribuam para o município na perspectiva da Saúde.
Implantação da Mesa de Negociação Permanente no município de Nova Brasilândia	Municipal	Ausência de mesa de negociação do SUS no município de Nova Brasilândia.	Mesa de negociação permanente	Multiprofissional	Propor à gestão municipal de saúde do município de Nova Brasilândia a implantação da Mesa de Negociação Permanente do SUS.	Procurar soluções negociáveis para os interesses, os conflitos e demandas decorrentes das relações funcionais e do trabalho; Celebrar acordos que externem as conclusões dos trabalhos, comprometendo-se com o fiel cumprimento do que for acordado.
Plano de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde: instrumento favorável para a valorização dos servidores do município de Nova Mutum	Municipal	O município de Nova Mutum, em Mato Grosso não possui um PCCS/SUS instituído.	PCCS	Multiprofissional	Instituir o PCCS/SUS no município de Nova Mutum.	Elaborar o PCCS/SUS com a contribuição dos servidores e encaminhá-lo às autoridades para sua aprovação.

Revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores do município de Alta Floresta	Municipal	Atualização do PCCS do município de Alta Floresta	PCCS	Multiprofissional	Analisar o atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos trabalhadores da saúde do município de Alta Floresta/MT.	Desenvolver o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente plano e encaminhar a nova proposta de PCCS para aprovação das autoridades superiores.
Plano de Cargos, Carreiras e Salários: implantação na Secretaria Municipal de Saúde de Porto Alegre do Norte	Municipal	Não implantação do PCCS, elaborado em 2015, no município de Porto Alegre	PCCS	Multiprofissional	Implantar o PCCS na SMS de Porto Alegre do Norte, destacando a profissionalização, valorização, qualidade de vida e qualificação permanente dos servidores.	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre a importância do plano e encaminhar a proposta de PCCS para aprovação das autoridades superiores.
Reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos profissionais da saúde de Cotriguaçu	Municipal	Deficiência no atual PCCS no que se refere à valorização e ao cuidado com o profissional através do plano de qualificação e ainda a garantia de direitos igualitários entre todos os profissionais do setor público municipal	PCCS	Multiprofissional	Reestruturar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Secretaria Municipal de Saúde de Cotriguaçu, tendo como referência as normas e diretrizes nacionais de instituição de PCCS-SUS.	Reestruturar e estabelecer a construção de uma carreira com direitos igualitários entre os profissionais da gestão municipal, segundo critérios estabelecidos nas normas de elaboração do PCCS-SUS.
Plano de Carreiras, Cargos e Salários no Sistema Único de Saúde de Cuiabá à luz do Protocolo 006/2006	Municipal	Ausência de um PCCS aos trabalhadores do SUS no município de Cuiabá	PCCS	Multiprofissional	propor a elaboração de um Plano de Carreiras, Cargos e Salários aos trabalhadores do Sistema Único de Saúde da Prefeitura Municipal de Cuiabá com base nas diretrizes nacionais do Protocolo nº 06/2006.	Os servidores de fato se desenvolverão profissionalmente de acordo com a área de atuação e serão avaliados de acordo com sua competência técnica. Possibilitará diminuição de desigualdades salariais.
Dimensionamento de	Municipal	falta de	Dimensionamento de	Multiprofissional	Realizar	Dimensionar o quadro de

<p>peçoal na atenção básica: Estratégia Saúde da Família da Secretaria Municipal de Saúde de Juína</p>		<p>uma política no Departamento de Recursos Humanos da SMS e consequente comprometimento na distribuição adequada dos quadros de lotação.</p>	<p>peçoal</p>		<p>o dimensionamento de peçoal no âmbito da Atenção Básica – Estratégia de Saúde da Família na Secretaria Municipal de Saúde de Juína/MT.</p>	<p>servidores da Atenção Básica e tornar a atividade de dimensionamento de peçoas uma prática contínua na gestão da Secretaria Municipal de Saúde de Juína.</p>
<p>Proposta de implantação de dimensionamento de peçoas em unidades da Estratégia Saúde da Família do município de Alta Floresta</p>	<p>Municipal</p>	<p>Diminuição da sobrecarga dos trabalhadores das ESF.</p>	<p>Dimensionamento de peçoal</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>propor a implantação do dimensionamento de peçoas nas unidades da Estratégia Saúde da Família (ESF).</p>	<p>Diminuição da sobrecarga dos profissionais, ambientes de trabalho mais agradáveis, melhora na produtividade e qualidade dos serviços.</p>
<p>Dimensionamento da força de trabalho na Unidade III do Centro Integrado de Assistência Psicossocial do Hospital Adauto Botelho</p>	<p>Estadual</p>	<p>Necessidades de trabalhadores com perfil adequado para atendimento a peçoas que apresentam transtornos mentais, decorrentes do consumo de álcool e outras drogas</p>	<p>Dimensionamento de peçoal</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Realizar o Dimensionamento da Força de Trabalho do Centro Integrado de Assistência Psicossocial, Unidade III, Hospital Adauto Botelho, em Cuiabá/MT</p>	<p>Identificar o quantitativo de peçoas necessárias para recompor o quadro de peçoal da unidade e os perfis desejados, para posterior elaboração de proposta e encaminhamento aos setores responsáveis pela realização do concurso público, para provimento das vagas existentes.</p>
<p>Dimensionamento da força de trabalho em saúde no Centro de Atenção Psicossocial Infante-Juvenil do Adauto Botelho</p>	<p>Estadual</p>	<p>As demandas dos serviços encontram-se incompatíveis com o quantitativo de trabalhadores lotados na unidade de saúde proposta pela intervenção</p>	<p>Dimensionamento de peçoal</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Realizar o Dimensionamento da Força de Trabalho em Saúde (DFT), no âmbito da Saúde Mental no Centro de Atenção Psicossocial – CAPS Infante-Juvenil do Hospital</p>	<p>Identificar o quantum/qualitativo de trabalhadores necessários para compor o quadro de peçoal da referida unidade de saúde, e ao mesmo tempo encaminhar resultados parametrizados às autoridades competentes, sobre DFT,</p>

					Adauto Botelho.	para conhecimento e providências.
Dimensionamento da força de trabalho na Gerência de Farmácia de Demanda Extraordinária da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Complexidade da área da Assistência Farmacêutica, seus avanços tecnológicos e atualização de Protocolos Clínicos e Diretrizes Terapêuticas, além do uso racional do medicamento e a segurança do usuário	Dimensionamento de pessoal	Multiprofissional	Realizar o Dimensionamento da Força de Trabalho no âmbito da Gerência de Farmácia de Demanda Extraordinária da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso.	Mostrar a necessidade de realizar o Dimensionamento da Força de Trabalho para a Gerência de Farmácia de Demanda Extraordinária para a adequação e melhoria do desempenho dos profissionais da saúde, bem como o subsídio ao desenvolvimento e a gestão dessa força de trabalho.
Dimensionamento dos profissionais da Coordenadoria de Vigilância Epidemiológica da Secretaria de Estado de Saúde do Mato Grosso	Estadual	A necessidade de reorganização dos processos de trabalhos, voltados para a vigilância epidemiológica.	Dimensionamento profissional	Multiprofissional	Realizar o dimensionamento da Coordenadoria de Vigilância Epidemiológica e Gerências, determinando o quantum real dos profissionais	Os parâmetros, as metas e indicadores definidos possibilitarão a institucionalização das ações de saúde da Coordenadoria de Vigilância Epidemiológica e Gerências, bem como a melhor distribuição das atribuições entre os seus servidores, o que possibilitará também a implantação de um sistema contínuo de avaliação.
Gestão do dimensionamento dos profissionais do Serviço de Verificação de Óbito da Secretaria Estadual de Saúde do Mato Grosso	Estadual	Melhoria da qualidade dos processos de trabalho	Dimensionamento de pessoal	Multiprofissional	Realizar o dimensionamento do SVO, esclarecendo a real necessidade de profissionais para alavancar a reorganização dos processos de trabalho	Os parâmetros, as metas e indicadores definidos possibilitarão institucionalizar as ações de saúde do SVO com uma melhor distribuição das atribuições entre os seus servidores, o que possibilitará também a implantação de um sistema contínuo de avaliação,

						orientando tomadas de decisões para o coletivo no trabalho do SVO.
Agentes promotores de saúde no Centro de Detenção Provisória de Tangará da Serra: do recrutamento à seleção	Municipal	Maior dificuldade para a realização dos atendimentos em saúde é a dificuldade de comunicação entre equipe técnica de saúde e os detentos que estão em processo de recuperação	Política de Gestão do trabalho	Multiprofissional	Implantar o projeto Agentes Promotores de Saúde no Centro de Detenção Provisória de Tangará da Serra/MT: do recrutamento à seleção dos candidatos.	Espera-se selecionar os melhores candidatos que se enquadrem nos requisitos necessários para atuarem como Agentes Promotores de Saúde, melhorando assim o atendimento em saúde e fornecendo também a oportunidade de remirem suas penas
A saúde do trabalhador da Secretaria de Saúde de Cocalinho	Municipal	Sedentarismo entre os trabalhadores da SMS de Cocalinho	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Promover o bem-estar e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde de Cocalinho, Mato Grosso.	melhorar a qualidade de vida dos funcionários através da prática de atividades físicas e que as mesmas podem ser exercidas e aperfeiçoadas dentro dos marcos de plasticidades consentida pela faixa etária e instituídas por categorias individuais de saúde, modo de vida e educação.
Proposta de implantação das ações em saúde do trabalhador no município de Alta Floresta	Municipal	Melhoria na qualidade de vida do trabalhador do SUS	Saúde do trabalhador do SUS	Multiprofissional	Trabalhar o aperfeiçoamento dos servidores e a implementação das ações de Saúde do Trabalhador em seu ambiente de trabalho no Município de Alta Floresta.	melhorar as condições de trabalho no município.
Proposta de criação de espaços de discussão sobre saúde do	Municipal	Diminuição no índice de adoecimentos, afastamentos de saúde, e absenteísmo e	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Criar espaços de discussão sobre a Saúde do Trabalhador.	Ampliação do conhecimento de gestores e trabalhadores da saúde sobre a

trabalhador da Secretaria Municipal de Saúde de Pontes e Lacerda		melhorando as relações de trabalho				importância da organização do trabalho em sua saúde mental.
Melhoria na qualidade de vida no trabalho aos trabalhadores do Hospital Universitário Júlio Muller	Federal	prevenção de desconfortos osteomusculares, prevenção da fadiga muscular e de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Proporcionar melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho do HUIJM, através do planejamento de ações que terão como pressupostos a Ginástica Laboral e a <i>Quick Massage</i>	participação ativa dos profissionais envolvidos na proposta, assim como, a um cuidado maior por parte dos trabalhadores com eles mesmos. Espera-se ainda que os trabalhadores do HUIJM desempenhem suas funções com mais motivação, e que seja somente o início da aplicação de ações de qualidade de vida
Promover ações de saúde do trabalhador no intuito de reduzir o afastamento dos servidores da Secretária Municipal de Saúde do município de Sinop	Municipal	O alto índice de afastamento dos servidores, causando transtornos para a gestão municipal, impactos no planejamento e na execução das ações, na qualidade dos serviços oferecidos aos usuários do SUS, e no cumprimento das metas estabelecidas pelo Ministério da Saúde	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar o Programa de Saúde do Trabalhador no Município de Sinop/ MT	Sensibilizar gestores e trabalhadores do município de Sinop para a necessidade de implantar com urgência ações de promoção da saúde do trabalhador que venham contribuir na redução das morbidades que acometem os servidores da Secretária Municipal de Saúde, bem como a redução do alto índice de afastamento.
Proposta para redução do absenteísmo dos funcionários de enfermagem do Hospital Regional	Estadual	Grande índice em absenteísmo de profissionais de enfermagem.	Saúde do trabalhador	Equipe de enfermagem	Este trabalho tem como objeto analisar as causas do absenteísmo na enfermagem no Hospital Regional de Sorriso, Mato Grosso.	Espera-se que esse levantamento incentive os gestores do hospital a elaborarem novos estudos para novas propostas com vistas a diminuir o absenteísmo dessa categoria, assim como propiciar

						investimento na qualidade de vida do profissional de enfermagem. A avaliação se dará por meio de monitoramento.
Implementação da assistência médica ambulatorial e de especialidades aos servidores e celetistas do Hospital Regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes	Estadual	Diminuir o desgaste físico e emocional de servidores do Hospital Regional de Cáceres	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implementar uma assistência médica aos colaboradores e servidores do Hospital Regional de Cáceres, como medida de atenção à saúde do trabalhador, de forma facilitada e com pouco tempo de espera por atendimento médico.	alcançar melhor qualidade e agilidade no atendimento médico, bem como solução dos problemas de saúde dos servidores e celetistas do Hospital Regional de Cáceres. O atendimento em ambiente mais confortável e humano certamente contribuirá para com os resultados de busca de melhoria na saúde do trabalhador.
O cuidado com o servidor: acompanhamento aos funcionários públicos com agravo de saúde	Municipal	Lacuna no que se refere a execução de políticas públicas de saúde para o trabalhador	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Propor a implantação de uma comissão permanente multiprofissional com vistas ao acompanhamento dos funcionários públicos do município de Juína, com atestados médicos e licenciados para tratamento de saúde.	Encaminhar a proposta ao gestor para aprovação e possível implantação, e assim possibilitar aos servidores públicos o acompanhamento domiciliar e clínico em situação de doenças e agravos de saúde, dessa forma diminuindo a burocracia existente e contribuindo para uma resposta eficaz aos anseios dos servidores.
Estratégia de acolhimento aos trabalhadores, em processo de aposentadoria, na	Estadual	Necessidade de otimização de um espaço humanizado para acolher os trabalhadores da SES/MT, em processo de aposentadoria.	Humanização	Multiprofissional	elaborar uma proposta de intervenção para promover o acolhimento aos trabalhadores da SES/MT em processo	minimizar os desafios encontrados no atendimento aos trabalhadores da SES/SUS, durante o ato de solicitar a aposentadoria.

Secretaria de Saúde de Mato Grosso					de aposentadoria	Que haja articulação entre trabalhadores e gestores da SGP, e que de fato contribuam com as ações de informação e comunicação a serem concretizadas.
Qualidade de vida no trabalho dos servidores da vigilância em saúde do município de Barra do Bugres	Municipal	Evitar doenças e acidentes de trabalho, e diagnosticar e melhorar a saúde dos servidores da vigilância em saúde do município de Barra do Bugres	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Promover ações práticas e de baixo custo que visem a aprimorar as vivências dos servidores da vigilância em saúde de Barra do Bugres, numa perspectiva de promoção à saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.	Integrar e fortalecer os vínculos, melhorando as relações interpessoais, bem como a qualidade de vida dos servidores no trabalho.
Melhoria de qualidade de vida dos servidores do Distrito Sanitário Especial Indígena Cuiabá	Municipal	baixa qualidade de vida; efeitos nocivos do trabalho burocrático	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Promover melhoria de qualidade de vida aos servidores públicos e privados do Distrito Sanitário Especial Indígena Cuiabá.	A partir da realização deste projeto, espera-se ao final do seu cronograma, torná-lo projeto permanente.
Comissão local de saúde do trabalhador no Escritório Regional de Saúde de Juína	Estadual	Exposição a condições de riscos e ameaças a saúde dos trabalhadores em saúde do município de Juína.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar a Comissão Local de Saúde do Trabalhador no Escritório Regional de Saúde de Juína/MT.	A Comissão Local de Saúde do Trabalhador implantada no âmbito do Escritório Regional de Saúde com um plano operativo que defina ações de curto, médio e longo prazo que possam minimizar o sofrimento dos servidores, bem como melhorar as condições dos ambientes de trabalho.
Implantação da Comissão Local de Saúde do Trabalhador	Municipal	Não efetivação da política de segurança e saúde do trabalhador no estado de MT	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar a Comissão Local em Saúde do Trabalhador no Escritório	minimizar o sofrimento dos servidores, bem como melhorar as condições

no Escritório Regional de Saúde da região de saúde Garças Araguaia do Estado de Mato Grosso					Regional de Saúde de Barra do Garças/MT.	dos ambientes de trabalho.
Promoção de saúde dos trabalhadores do Hospital Universitário Júlio Müller da Universidade Federal de Mato Grosso	Federal	Negligenciamento de empresários acerca da exposição dos trabalhadores a riscos	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Elaborar um Plano de Intervenção a ser implementado no Hospital Universitário Júlio Müller (HUJM), localizado no município de Cuiabá/MT, no intuito de proporcionar melhores condições de saúde e qualidade de vida aos profissionais da área hospitalar por meio de ações voltadas para a promoção e prevenção da saúde do trabalhador.	aumento na disposição e satisfação no desenvolvimento dos trabalhos, redução do estresse, do absenteísmo, melhora nos relacionamentos interpessoais, redução de acidentes de trabalho e gastos médicos e aumento da produtividade
Agenda positiva da saúde do trabalhador da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso: com foco nas comissões locais de saúde do trabalhador	Estadual	Ausência de discussões acerca da saúde do trabalhador do SUS no estado do MT	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Elaborar uma agenda positiva que promova a democratização da Saúde do Trabalhador do SUS, na SES/MT, com foco nas Comissões Locais de Saúde do Trabalhador.	Espera-se que com a efetivação dos objetivos do projeto de intervenção minimizem as demandas da saúde do trabalhador, principalmente as que apontam para a falta de informação dos trabalhadores da SES/MT sobre esta temática em estudo.
Proposta para criação de uma agenda positiva da saúde do trabalhador da	Estadual	A urgência de um olhar mais democrático, de coparticipação, tecendo redes de experiências em saúde do trabalhador, em	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Elaborar uma agenda positiva para democratização da Saúde do Trabalhador do SUS na	Conseguir sensibilizar os trabalhadores do SUS e gestores para a importância e responsabilidade de cada

Secretaria de Saúde de Mato Grosso: foco no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional		todas as unidades da SES/MT			SES/MT, com foco no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	um sobre o PCMSO. Conquistar para a Gerência de Saúde e Segurança uma equipe com os perfis adequados para atender as demandas do setor.
A criação de uma agenda positiva da saúde do trabalhador do Sistema de Saúde da Secretaria de Saúde de Mato Grosso: foco no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	Estadual	Necessidade de forma redes de conhecimentos na área da saúde do trabalhador para provocar mudanças para o desenvolvimento da vida no trabalho na SES/MT.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Elaborar uma agenda positiva para democratização da Saúde do Trabalhador do SUS na SES/MT, com foco no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	Espera-se que com a efetivação dos objetivos do projeto de intervenção, minimizem as demandas da saúde do trabalhador, principalmente as que apontam pela falta de informação dos trabalhadores do SUS da SES/MT sobre a temática saúde do trabalhador.
Proposta de prática no combate ao sedentarismo dos funcionários do Hospital Regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes	Estadual	Alto percentual de sedentarismo entre os trabalhadores	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	propor um plano de intervenção, voltado para os funcionários do Hospital Regional de Cáceres/MT.	A adoção de uma política de hábitos saudáveis para combater o sedentarismo nos funcionários, será fundamental para um melhor desenvolvimento de suas ações.
Adicional de insalubridade dos profissionais de saúde da prefeitura de Alta Floresta: um direito a ser concretizado	Municipal	Não pagamento de adicional de insalubridade ao trabalhadores do município	Gestão do trabalho	Multiprofissional	Analisar a viabilidade de implantação do adicional de insalubridade na remuneração dos servidores públicos da saúde de Alta Floresta/MT.	Almeja-se que até o fim do corrente ano o projeto de lei seja devidamente encaminhado à Câmara Municipal para deliberação e aprovação, bem como que seja criado e instituído o grupo de trabalho, com previsão de conclusão de suas atividades no mês de março de 2016.
Precarização do trabalho do profissional da saúde: um estudo	Municipal	Precarização dos vínculos empregatícios dos profissionais da saúde do município de	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	identificar ações empreendidas para desprecarizar os vínculos	Propiciar acesso aos servidores públicos da Saúde acerca dos direitos trabalhistas como

em município da Região Teles Pires					de trabalho dos profissionais desse município e as consequências provocadas no serviço devido ao vínculo empregatício precário.	medidas fundamentais para emancipação do trabalhador.
A arte de valorizar o trabalho: estratégia para impulsionar o resgate da identidade dos trabalhadores da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Servidor desmotivado por consequência da falta de investimento, qualificação e estrutura precária	Humanização	Multiprofissional	Propor um programa de valorização para trabalhadores da SES/MT, visando a melhoria da proposta destacada na LC n.º 441/2011.	Lançamento da proposta, apreciação e incorporação da mesma como forma do desencadeamento de estratégias inovadoras para o Programa de Valorização do Servidor, de forma democrática e participativa com os servidores das unidades da SES/MT
Liderança no serviço público como instrumento de gestão no alcance das metas na Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Necessidade de líderes no serviço para melhoria no alcance das metas	Gestão participativa	Multiprofissional	Implantar o projeto de liderança na Superintendência de Gestão de Pessoas para o desenvolvimento dos trabalhadores e gestores da SGP-SES/MT.	Desenvolvimento de líderes que poderão atender às demandas da SGP-SES/MT.
Programa de desenvolvimento de liderança para os trabalhadores e gestores da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Necessidade de líderes devido a desagregação dos valores institucionais com a não internalização da missão e objetivos da secretaria	Gestão participativa	Multiprofissional	Elaborar programa de desenvolvimento de liderança para gestores e trabalhadores da SES.	Gestores e líderes mais conscientes do seu papel e das competências como agentes de resultados; visão ampliada dos recursos que têm como gestor e/ou líder, para criar ambiente motivador, favorável ao crescimento, à excelência e à incorporação de valores positivos na sua equipe. Líderes com

						competências que farão a diferença na execução dos processos de trabalho
Motivação dos trabalhadores da saúde no ambiente de trabalho no município de Alta Floresta	Municipal	Desmotivação dos trabalhadores	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Implementar ações de valorização e motivação do trabalhador da saúde.	Redução da desmotivação dos trabalhadores e fomento à valorização dos trabalhadores como elemento fundamental para sua motivação no trabalho.
Fortalecimento do trabalho de equipe entre os setores do Hospital Regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes	Estadual	Necessidade de harmonia entre as equipes de trabalhadores para obtenção de resultados positivos no atendimento ao usuário	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Implantar um grupo de trabalho, a fim de melhorar o relacionamento entre as equipes para que haja um melhor acolhimento para os usuários da unidade hospitalar e colaborador, proporcionando uma harmonia entre os colaboradores e gerando resultados positivos.	O projeto será apresentado à Direção para ser aprovado e, logo depois, a cada setor para que cada qual eleja um representante para compor essa equipe para a construção coletiva do processo de trabalho.
Promover o trabalho em equipe multidisciplinar para Implementação do Projeto Terapêutico no Centro Especializado em Reabilitação II de Cáceres	Municipal	Garantir um tratamento humanizado a população e consequentemente uma adesão ao tratamento na unidade	Humanização	Multiprofissional	Promover o trabalho em equipe multidisciplinar para implementação do Projeto Terapêutico de estudo de casos, no Centro Especializado em Reabilitação II, no município de Cáceres.	trabalho em equipe multiprofissional para implementar o projeto terapêutico, em que o indivíduo seja avaliado e visualizado como ser único, respeitando as suas particularidades e possibilitando um atendimento mais humanitário, criando condições de melhorias na qualidade de vida da pessoa e, consequentemente,

						adesão ao seu tratamento nesta unidade.
Proposta de acolhimento na Regional de Saúde de Sinop	Estadual	Vivencia de atitudes que não condizem com os princípios do SUS e da Política Nacional de Humanização	Humanização	Multiprofissional	Propõe implementar as ações de acolhimento no processo de trabalho do Escritório Regional de Saúde de Sinop, com base na Política Nacional de Humanização, onde por muitas vezes é possível vivenciar atitudes que não condizem com os princípios e diretrizes do SUS e da Política, com a participação na Oficina de Acolhimento, oferecida aos profissionais de Saúde da Regional de Saúde Teles Pires e Instituições de Ensino – Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), Faculdade de Sinop (FASIP) e Universidade de Cuiabá (UNIC).	Espera-se dos participantes a elaboração de propostas de acolhimento com o envolvimento de todos os servidores desta regional. Discutir junto aos multiplicadores quanto às propostas da Política Nacional de Humanização (PNH), voltadas para o acolhimento, estimulando momentos para criar, analisar e construir novas ideias, incluindo gestores, trabalhadores e usuários/clientes. Propor rodas de conversa para atrair a participação e contribuição da população nas tomadas de decisões.
Implantação do acolhimento em consonância com a Política Nacional de Humanização no Centro de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil	Municipal	Favorecer o acesso e cuidado integral do usuário nos serviços de saúde	Acolhimento	Multiprofissional	Implantar o Acolhimento Humanizado em consonância com a Política Nacional de Humanização no Centro de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil (CAPSi) no município de Cáceres/MT, e	Espera-se efetivação de um acolhimento mais humanizado aos usuários.

					contribuir com a Educação Permanente da equipe deste, proporcionar reflexão, discussão e construção de estratégias de acolhimento. Promover escuta qualificada entre usuários. Promover vínculos solidários e de participação coletiva no processo de gestão, visando intervir na melhoria dos processos de trabalho e na qualidade da produção de saúde para o público-alvo.	
Acolhimento como estratégia de gestão: influência sobre a rotatividade dos profissionais que atuam em área indígena de Cuiabá	Municipal	Alta rotatividade de profissionais que atuam em área indígena	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Analisar a rotatividade dos profissionais que atuam em área indígena, na abrangência do DSEI-Cuiabá, e propor a Implantação do programa de Acolhimento como ferramenta de gestão.	Espera-se que após a implantação desta proposta os índices de rotatividade sejam diminuídos, visto que os profissionais estarão sensibilizados em trabalhar com esta população vulnerável.
Proposta de criação da Comissão Multidisciplinar de Acolhimento como estratégia para diminuir o índice de rotatividade dos profissionais que atuam em área indígena	Municipal	Alta rotatividade de profissionais que atuam em área indígena	Política de gestão do trabalho	Multiprofissional	Propor a criação da Comissão Multidisciplinar de Acolhimento como estratégia para diminuir o índice de rotatividade dos profissionais que atuam em área	Será apresentada a proposta da Comissão Multidisciplinar de Acolhimento para o chefe do DSEI Cuiabá, chefe da DIASI, chefe do SEGEP e presidente do CONDISI, para posterior submissão e aprovação dos

na abrangência do Distrito Sanitário Especial Indígena de Cuiabá					indígena na abrangência do DSEI-Cuiabá.	conselheiros distritais de saúde indígena na III Reunião Ordinária do CONDISI.
Humanização da assistência no serviço fisioterápico de reabilitação da Unidade de Jauru	Municipal	Exposição dos usuários durante a realização de reabilitação, por falta de divisórias	Humanização	Multiprofissional	Favorecer um ambiente físico de humanização ao usuário do tratamento fisioterápico da Unidade de Reabilitação de Jauru.	Espera-se que seja aprovada a licitação para a compra de divisórias (boxes) e a implantação das mesmas no espaço físico da Unidade de Reabilitação, propiciando menor desconto aos usuários ao se expor para a realização do tratamento reabilitador.
O acompanhante e a humanização hospitalar	Estadual	Conscientização do acompanhante e consequente corresponsabilização do mesmo do mesmo no tratamento	Humanização	Multiprofissional	Terá como eixo central de discussão, o acompanhante e a humanização hospitalar, tema este que está alicerçado no Programa de Humanização do Ministério da Saúde e no Código de Ética Profissional do Assistente Social. A Política Nacional de Humanização opera no princípio da transversalidade e por meio de ferramentas e dispositivos. O Humaniza SUS procura consolidar redes, vínculos e a corresponsabilização entre pacientes e	Prima-se por uma melhor qualidade no atendimento, a diminuição da contaminação cruzada, redução de permanência do paciente na instituição, promoção de melhor qualidade de vida e o fortalecimento e articulação de iniciativas de humanização existente no hospital. Serão realizadas reuniões semanais, nas salas de convivência coletiva das clínicas de internação, com participação dos acompanhantes e membros da equipe multiprofissional, tendo como mediador o profissional assistente social.

					profissionais da saúde.	
Implantar serviço de curativo humanizado no setor de trauma e emergência do Hospital Regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes	Estadual	Ausência de sala de curativos adequada no setor de trauma e emergência	Gestão de trabalho	Equipe de enfermagem	ofertar atendimento humanizado e ambiente adequado ao paciente e ao enfermeiro durante os procedimentos de curativos no setor de trauma e emergência do Hospital Regional de Cáceres, através de um levantamento de dados, capacitações dos profissionais e implantação de uma sala de curativos.	proporcionar um ambiente adequado para se realizar os curativos, alinhado com o bem-estar do profissional da saúde e dos usuários.
Política de humanização no Hospital Municipal de Porto Alegre do Norte	Municipal	Falta de consciência do trabalhador com relação a oferecer um atendimento mais humanizado	Humanização	Multiprofissional	Analisar a Política de Humanização no SUS, com foco na humanização no atendimento hospitalar entre os trabalhadores do SUS no Hospital Municipal de Porto Alegre do Norte/MT.	O que se almeja é alinhar os interesses das partes envolvidas, conscientizando o servidor público, ao mesmo tempo que busca ajudar em suas dificuldades.
Humanização: implantação de protocolo de acolhimento ao trabalhador no Distrito Sanitário Especial Indígena Cuiabá	Municipal	A necessidade do acolhimento junto a população indígena, usuária do SUS. Que os profissionais tenham uma escuta ativa em relação aos saberes do sujeito (indígenas) para que um saber não sobreponha ou minimize o saber do outro.	Humanização	Multiprofissional	Propor a implantação de um protocolo de acolhimento aos trabalhadores recém-contratados, lotados no Distrito Sanitário Especial Indígena Cuiabá (DSEI-Cuiabá/MT), com vistas a humanizar o	esperamos que os trabalhadores tenham o acolhimento necessário para que o vínculo com a instituição e, em especial com o trabalho em si, seja efetivado.

					processo de trabalho e colaborar na melhoria da qualidade do serviço ofertado ao indígena	
Oficina de ambiência: uma proposta de inclusão do usuário nas atividades de humanização do Centro Estadual de Odontologia para Pacientes Especiais	Estadual	A ampliação do olhar diante das questões que permeiam a humanização	Humanização	Multiprofissional	Reafirmar a construção de um modelo de atenção humanizada em saúde, a partir da inclusão do sujeito que receberá o cuidado, nas decisões que envolvem a adequação dos espaços que ele irá usufruir.	Espera-se que o projeto possa proporcionar um ambiente inédito de reconstrução junto à sociedade que vislumbra uma desgastada imagem do serviço público de saúde.
Construindo a integralidade do cuidado no trabalho Unidade de Pronto Atendimento de Castanheira	Municipal	Necessidade de desenvolver boas práticas de humanização	Humanização	Multiprofissional	Propor ações relativas às Boas Práticas de Humanização na Atenção e na Gestão do Sistema Único de Saúde.	Espera-se uma melhoria no atendimento aos usuários a partir da humanização do atendimento.
A gestão por competências como mecanismo de ordenamento dos serviços de saúde na Unidade Básica de Saúde de Acorizal	Municipal	Sobreposição de funções, e desvios de funções, decorrentes da dissociação existente entre competências e habilidades e natureza da ação de cada área profissional.	Gestão Por Competência		A partir da ideia de gestão por competência, pretende-se interferir nesta realidade dos processos e serviços dos trabalhadores da Saúde de Acorizal/MT, visando estabelecer relações funcionais orientadas pelas competências de cada trabalhador.	Espera-se que o aspecto normativo das práticas profissionais, bem como dos processos que são, via de regra, resultado de ajustes de gestão, seja percebido pelo grupo de gestores envolvidos na intervenção.
A acessibilidade na Unidade Descentralizada de	Municipal	A dificuldade da acessibilidade para pessoas com deficiência e ou com dificuldades de	Humanização	Multiprofissional	Fomentar o debate com os diferentes atores envolvidos sobre a	Conscientização quanto à relevância do tema e necessidade de adequação às

Reabilitação do município de Araputanga		locomoção.			importância de oportunizar a acessibilidade na Unidade Descentralizada de Reabilitação do município de Araputanga/MT.	normas de acessibilidade para pessoas com deficiência ou pessoas com mobilidade reduzida, na Unidade Descentralizada de Reabilitação.
Revisão anual do Protocolo de Enfermagem na Atenção Primária a Saúde do município de Sinop	Municipal	Ausência de revisão no Protocolo de Enfermagem da Atenção Primária	Política de Gestão do Trabalho	Enfermeiros	Implantar a revisão anual do Protocolo de Enfermagem na Rede de Atenção Primária no Município de Sinop/MT	Implantar a revisão anual do Protocolo de Enfermagem para melhoria no cuidado aos pacientes na Rede de Atenção Primária no município de Sinop/MT
O Hospital Regional de Cáceres como espaço de intervenção do assistente social aos usuários diagnosticados com HIV/AIDS	Estadual	Ausência de atuação interdisciplinar no atendimento ao usuário portador de HIV/AIDS	Humanização	Assistentes Sociais	Implementar uma proposta de atuação interdisciplinar com os trabalhadores de saúde, a partir de uma agenda de reuniões com a equipe envolvida diretamente na assistência aos usuários do SUS	Espera-se, a melhoria técnica no trabalho dos profissionais assistentes sociais, além de poder estabelecer, processos de solução das dificuldades, fortalecendo a assistência prestada e a autonomia e cidadania dos sujeitos envolvidos
Intervenção psicossocial através do grupo operativo no Hospital Universitário Júlio Muller	Federal	Sufrimento Psíquico dos trabalhadores de enfermagem da UTI Neonatal	Saúde do Trabalhador	Enfermeiros	Elaborar projeto de intervenção utilizando a técnica de grupo operativo para trabalhadores	Desenvolver o grupo de forma que este possa apreender a ressignificar suas vivências a fim de minimizar seu sofrimento psíquico
Sensibilização dos profissionais de saúde sobre a importância	Municipal	Presença de manicômios ao invés de outros serviços substitutivos	Humanização	Multiprofissional	Sensibilizar os profissionais de saúde de um hospital psiquiátrico,	Que os espaços de diálogo proporcionados pela intervenção promovam um olhar ampliado

dos serviços substitutivos ao manicômio					sobre a importância dos serviços substitutivos ao manicômio	sobre a saúde mental e os trabalhadores que atuam nessa dimensão
Proposta de reestruturação nos procedimentos de coleta de exames laboratoriais dos indígenas sob responsabilidade do Distrito Sanitário Especial Indígena de Cuiabá	Estadual	Indígenas quando necessitam realizar exames se deslocam para cidades circunvizinhas de referência, percorrendo cerca de 100 km ou mais, em estradas precárias e de difícil acesso	Humanização	Usuários Indígenas	Propor a reestruturação para coleta de exames laboratoriais dos usuários indígenas na própria aldeia	Colaborar com a gestão no que compete a organização do fluxograma de atendimento aos indígenas na sua localidade de moradia, bem como redução de gastos com deslocamentos de viaturas em estradas de difícil acesso para realização de procedimentos em outra localidade
Proposição de um modelo para a avaliação da qualidade do serviço de saúde bucal no Centro Estadual de Odontologia para Pacientes Especiais através da percepção do usuário	Estadual	Ausência de instrumento para medir a qualidade dos serviços de saúde bucal	Política de Gestão do Trabalho	Usuários	Propor um modelo reconhecido e validado para a avaliação da qualidade do serviço de saúde bucal através da percepção do usuário	O SERVQUAL, um instrumento testado e validado, é uma das ferramentas mais utilizadas para a avaliação da qualidade de serviço e consiste em um questionário composto de 22 itens contemplando cinco dimensões: confiabilidade, prestação, segurança, empatia e tangibilidade
Saúde do homem em situação de cárcere: avanços e desafios na gestão	Estadual	A população carcerária sofre inúmeras dificuldades a partir de várias perspectivas	Política de Gestão do Trabalho	População Masculina Carcerária	Implantar o protocolo de atendimento voltado à população privada de liberdade em consonância com a política nacional de atenção integral à saúde do homem, de forma efetiva	Espera-se que o olhar do trabalhador que atende a esta população específica seja ampliado e que a atenção e o cuidado com a saúde do homem encarcerado sejam de melhor condição
Sistema de informação em saúde de Alta Floresta: enfoque na atenção básica à saúde	Municipal	Dificuldade em repassar fielmente os dados dos atendimentos realizados ao Ministério da Saúde	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Analisar alternativas para melhorar o aproveitamento do Sistema de Informação em Saúde com vistas a	Melhoria das condições dos departamentos do SUS local para a transmissão correta dos procedimentos realizados em âmbito municipal

					auxiliar nas tomadas de decisões	
A construção do boletim informativo sobre a força de trabalho da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso	Estadual	Ausência de um instrumento informativo sobre a Força de Trabalho	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Elaborar proposta de criação de um boletim informativo sobre a Força de Trabalho da SES/MT	Avaliar o Boletim Informativo trimestralmente, pelos gestores e trabalhador e contribuir com os gestores em suas tomadas de decisões, a partir de dados e/ou informações confiáveis
A importância da informação na evolução da gestação para o momento do parto no Hospital Regional de Alta Floresta Albert Sabin	Estadual	Preenchimento de dados/informações insuficientes ou incorretos	Condições de trabalho	Multiprofissional	Analisar se o preenchimento dos dados e informações na evolução da gestação está de acordo com o Manual Técnico de Assistência Pré-Natal	Poderá diminuir o risco de morte da gestante ou do seu futuro filho e humanizar o cuidado, através da conduta técnica com mais segurança no procedimento e confiança no resultado
Implantação de protocolos de atendimento no Serviço de Atendimento Especializado em Doenças Sexualmente Transmissíveis/HIV em Cuiabá	Municipal	Ausência de um Protocolo de Atendimento especializado em Doenças Sexualmente Transmissíveis	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Propor a implantação do protocolo de atendimento no serviço de atendimento especializado em doenças sexualmente transmissíveis/HIV	Viabilize a melhora da comunicação das ações técnico-assistenciais da equipe multiprofissional possibilitando a análise do processo de trabalho em saúde com foco nas relações e promovendo a mudança da relação profissional/ usuário, profissional/profissional
A implantação do Procedimento Operacional Padrão, na organização dos processos em gestão do trabalho nas centrais municipais de regulação na área de abrangência do Escritório Regional	Estadual	Inconsistências nos encaminhamentos dos procedimentos de saúde	Condições de Trabalho	Multiprofissional	A implantação do POP para organização dos fluxos e ações que envolvem os processos em gestão do trabalho nas CMR	Proporcionará melhora na qualidade do trabalho realizado pelos profissionais, como também a agilidade nos encaminhamentos e atendimento aos pacientes

de Saúde de Tangará da Serra						
Planejamento das atividades do componente federal do Sistema Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde em Mato Grosso: projeto piloto	Federal	Ausência de instrumentos para realização de planejamento/auditorias no SUS	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantação de critérios para o planejamento de atividades de capacitação e auditoria do componente federal como um projeto piloto	Obter os resultados positivos em relação à construção da agenda de ações de capacitação e auditoria do SUS no âmbito federal

B - Análise Interpretativa

No estado de Mato Grosso 78 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 75 % do total de trabalhos de conclusão do curso no referido estado. Destes, 42 (quarenta e dois) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal, 32 (trinta e dois) de âmbito estadual e 04 (quatro) de âmbito federal.

O quadro 5 apresenta os focos das intervenções encontrado na análise da planilha do referido estado, a saber: Dimensionamento de Pessoal; Condições de Trabalho; Avaliação de Desempenho; Gestão Participativa; Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Mesa de Negociação Permanente; PCCS; Negociação e Humanização.

Quadro 5: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Mato Grosso, ano- 2015:

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Dimensionamento de Pessoal	7	9
Condições de Trabalho	5	6
Avaliação de Desempenho	3	4
Gestão Participativa	2	3
Política de Gestão do Trabalho	17	22
Saúde do Trabalhador	19	25
Mesa de Negociação Permanente	5	6
PCCS	5	6
Negociação	1	1
Humanização	14	18
Total	78	100

A temática que trata da Saúde do Trabalhador, mais uma vez se sobressai diante das demais temáticas para o campo de intervenção no estado do Mato

Grosso. Obviamente que isso nos faz refletir a demanda de trabalhadores do SUS que estão precisando que a gestão tenha um olhar mais ampliado diante das necessidades de saúde e de cuidado deste trabalhador. Em seguida temos o destaque para a temática que trata da Política de Gestão do Trabalho, reafirmando o que aconteceu no Mato Grosso do Sul, quando estas duas temáticas quase que se equipararam no que se refere a demanda de propostas de intervenção no Campo da Gestão. Destacamos ainda a temática da Humanização, esta que efetivamente, corrobora nesta relação Saúde do Trabalhador e Política de Gestão de Gestão do Trabalho. Pensando nesta Humanização, na direção das questões voltadas para a sensibilização necessária para o atendimento ao usuário e nas relações interpessoais no espaço de trabalho.

A riqueza de propostas dos trabalhos apresentados no Mato Grosso, nos mostrou, em especial, a seriedade com a qual as pessoas que fizeram a especialização trataram esta formação.

4.1.5 – Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

A – Planilha UFRN

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Implantação do Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Jucurutu	Municipal	Gestão de recursos humanos em saúde dos municípios realizada pela secretaria de administração	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar o Núcleo de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Jucurutu/RN.	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre a temática da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, assim como também a implantação do Núcleo de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.
Gestão do trabalho e da educação na saúde: uma intervenção no Hospital Universitário Onofre Lopes	Federal	fragilidade da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde devido à incapacidade de promover articulações políticas, de âmbito igualitarista e regulamentador, vinculadas à administração galgada na flexibilidade	Qualificação de Recursos Humanos	Multiprofissional	Otimizar a Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, sem esquecer a importância do servidor para o processo de trabalho, motivando-o em sua função.	Otimizar a Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, promovendo a discussão do processo de Gestão do Trabalho e Gestão da Educação na Saúde, no que diz respeito à educação constante e a qualificação, humanização e motivação do servidor. Considerações

<p>Promovendo a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho</p>	<p>Federal</p>	<p>Fortalecer a saúde dos trabalhadores do HUOL, evitando problemas laborais.</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Promover a qualidade de vida dos funcionários do HUOL, gerar ações de qualidade de vida no trabalho, fomentar palestras sobre cuidados com a saúde do trabalhador e assistir os funcionários em orientações sobre os cuidados com a saúde.</p>	<p>Melhoria da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores do HUOL</p>
<p>Gestão do processo de trabalho como estratégia para o trabalho em equipe e autonomia dos sujeitos: uma proposta para o Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Norte</p>	<p>Municipal</p>	<p>Desorganização nas atividades realizadas pelo servidores que acarreta problemas na equipe.</p>	<p>Condições de Trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Conduzir uma intervenção com base na divisão das atividades administrativas da secretaria do NESC que possibilite tornar a equipe mais eficiente e eficaz, visando o aprimoramento dos serviços prestados, a melhoria das relações interpessoais e a promoção da autonomia dos sujeitos.</p>	<p>equilibrar as demandas individuais de trabalho, tornando a equipe mais eficiente, melhorando as relações interpessoais e, conseqüentemente, os serviços prestados.</p>

Integração multidisciplinar: proposta de intervenção no nível central da Secretaria Municipal de Saúde de Natal	Municipal	Falta de interação entre os diferentes profissionais da Secretaria Municipal de Saúde de Natal	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Integrar as equipes para que os profissionais desenvolvam suas atividades da melhor forma possível, minimizando conflitos internos e promovendo o trabalho em equipe.	fortalecimento das relações pessoais; melhor qualidade de vida dos profissionais; visibilidade para a Secretaria Municipal de Saúde de Natal/RN e melhorias no atendimento aos usuários.
Projeto de implantação do acolhimento institucional aos novos servidores da Rede Municipal de Saúde de Natal	Municipal	Necessidade de desenvolvimento de acolhimento e integração para novos servidores.	Humanização	Multiprofissional	Implantar o Acolhimento Institucional aos novos servidores da Rede Municipal de Saúde do Natal.	Propiciar a integração dos novos servidores e conhecer o perfil do novo servidor, tornar este um importante instrumento de acolhimento e integração.
Manual de procedimentos administrativos como ferramenta de eficiência para o Observatório de Recursos Humanos em Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Federal	Rotatividade acentuada que carece de informações a respeito de procedimentos administrativos no Observatório.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar um manual de procedimentos administrativos utilizando aparato técnico e procedimentos que viabilizem mais a eficiência, o arquivamento sistematizado de sua produção formal e científica, e a manutenção da segurança de sua	Ampliar a eficiência produtiva a partir da padronização e aperfeiçoamento das rotinas administrativas e das ferramentas utilizadas para sua execução.

					propriedade intelectual.	
Construção de um manual organizacional e de gestão de pessoas: uma intervenção no Observatório de Recursos Humanos em Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Federal	Problemas operacionais por desconhecimento de direitos e deveres dos estagiários de pesquisa do Observatório de RH/UFRN.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Elaborar um manual de organização e de gestão de pessoas do Observatório de Recursos Humanos em Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.	contribuir de forma significativa para a organização do cotidiano de trabalho no Observatório de Recursos Humanos em Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

B - Análise Interpretativa

Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) 08 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 57 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados a instituição. Destes, 04 (quatro) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal e 04 (quatro) de âmbito federal.

O quadro 6 apresenta os focos das intervenções encontrado na análise da planilha da UFRN, a saber: Qualificação de Recursos Humanos; Condições de Trabalho; Humanização; Política de Gestão do Trabalho e Saúde do Trabalhador.

Quadro 6: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no UFRN, ano- 2015:

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Qualificação de Recursos Humanos	1	12
Condições de Trabalho	2	25
Humanização	1	12
Política de Gestão do Trabalho	3	39
Saúde do Trabalhador	1	12
Total	8	100

Os trabalhos vinculados a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), mostram-nos equilíbrio nos focos de intervenção, obviamente considerando os lócus aos quais os alunos/trabalhadores estão vinculados. Mesmo assim, considerando o quantitativo inerente a esta instituição, destacam-se o foco em Políticas de Gestão do Trabalho, como nos mostra o quadro acima.

Após estas análises, em seu caráter abrangente, consideramos que os projetos foram fiéis as suas propostas de caráter intervencionista, observaram critérios metodológicos e de possível execução considerando a formação

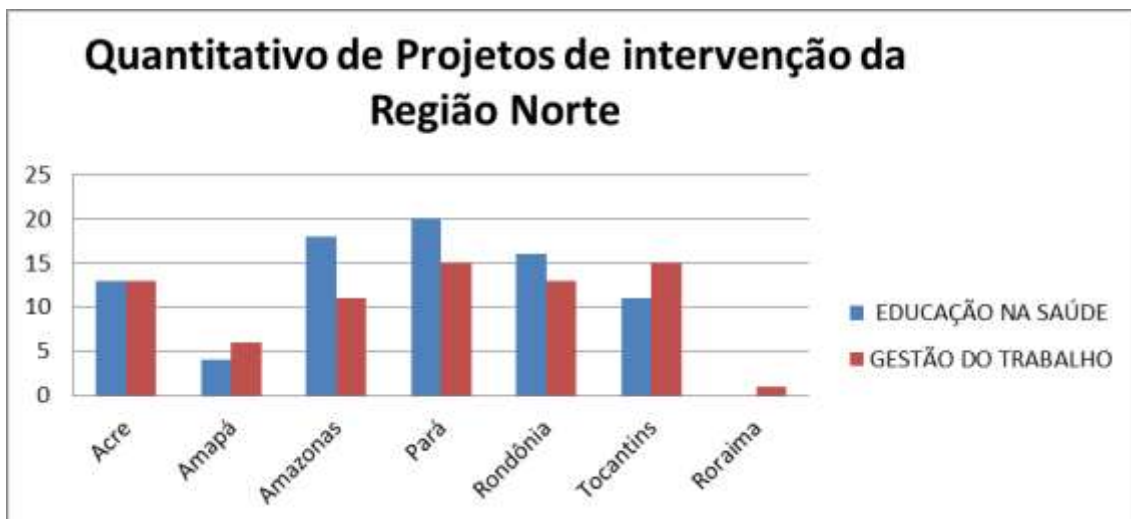
evidenciada durante a especialização ao qual participaram e que é a referência para esta pesquisa.

Acreditamos que são possíveis análises mais aprofundadas deste relatório, considerando os dados até aqui disponibilizados. Cada situação apresentada nos gráficos e tabelas deste relatório, especificamente, da Região Centro-Oeste, nos mostrou grandes possibilidades de investigações e reflexões importantes quando estabelecemos uma relação direta entre a formação proposta na especialização, objeto deste relatório, e as propostas de intervenções que aqui foram apresentadas.

4.2- Região Norte

Na região Norte o curso atendeu sete estados como podemos ver no quadro e nestes foram elaborados pelos alunos 187 projetos de intervenção, sendo 84 na área da gestão do trabalho e 103 na área da educação na saúde;

Quadro 6: Distribuição dos Projetos de Intervenção segundo a área do Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde da Região Norte do Brasil



4.2.1- Estado do Acre

A – Planilha analítica do Estado do Acre

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do município de Mâncio Lima	Municipal	Ausência de formas de promoção e valorização do quadro de funcionários	PCCS	Multiprofissional	Reformular a estrutura de cargos e carreira e estabelecer regras para evolução funcional do servidor vinculado ao município	As reflexões e ações propostas possam reorganizar o PCCS do nosso município, contribuindo, significativamente, para os ajustes necessários considerando as necessidades e demandas do servidor
Redução da jornada de trabalho dos profissionais da saúde do município de Capixaba para 30 horas semanais	Municipal	Carga horária de trabalho exaustiva de dos profissionais de saúde no município de Capixaba	PCCS	Multiprofissional	Propor a reestruturação do PCCS do município de Capixaba, no estado do Acre, para diminuição da carga horária de trabalho de 40 para 30 horas	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre o presente plano e encaminhar a nova proposta de PCCS para aprovação das autoridades superiores
Intervenção educativa para avaliação do Curso de Recepcionista ofertado pela Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco *	Municipal	Ausência de um <i>feedback</i> , de forma que os gestores possam ter noção dos resultados das ações que têm desenvolvido e da sua efetividade	Política de Gestão do Trabalho	Alunos de Curso de Recepcionista	Avaliar os resultados do processo de capacitação com vistas ao acompanhamento de possíveis mudanças das práticas e humanização do atendimento	Proporcionar aos gestores um instrumento de avaliação que lhes permitam tomar decisões no sentido de tornar mais efetivos os cursos de capacitação para servidores

A roda de conversa como instrumento de valorização dos trabalhadores do serviço de urgência e emergência da Maternidade Bárbara Heliodora, de Rio Branco	Estadual	Trabalhadores insatisfeitos com as condições de trabalho, conflitos interpessoais e falta de participação na gestão do trabalho	Humanização	Multiprofissional	Implantar, junto ao GTH, ações voltadas para a escuta e valorização dos trabalhadores que atuam no setor de urgência e emergência	Ampliar os espaços de participação do trabalhador junto à gestão, possibilitar aberturas para pensar coletivamente sobre o duro cotidiano das práticas e fomentar ações de Educação Permanente no serviço
Acolhimento dos novos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco: conhecendo programas, deveres e direitos	Municipal	Os servidores não conhecem os programas desenvolvidos nas instituições de saúde e desconhecem seu verdadeiro papel dentro dessas unidades	Humanização	Multiprofissional	Implantar ações de acolhimento para os novos servidores visando conhecer os programas de saúde desenvolvidos na atenção básica e a confecção de uma cartilha informativa contendo leis e portarias de interesse do servidor municipal	Implantar o acolhimento a todos os servidores municipais e divulgar uma cartilha contendo os deveres e direitos desses servidores
Implantação do Setor de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Porto Walter	Municipal	Servidores desassistidos e sem um referencial para esclarecer dúvidas quando necessário	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Criar o setor de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Porto Walter	Aceitabilidade do Gestor Maior, Formalização do Setor, Funcionalidade do Setor que se divide em: Espaço Físico estruturado, Equipe capacitada para e setor informatizado

Reorganização do processo de trabalho do Departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Rio Branco	Municipal	Necessidade de superar os desafios de convivência e tratamento prestados aos servidores quanto à qualidade dos serviços prestados à população usuária do SUS	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Reorganizar o processo de trabalho da Divisão de Gestão do Trabalho. Analisar os serviços prestados, implantando rotina que permita melhorias e resolutividades	Espera-se que sejam analisados os serviços prestados, definindo o fluxo de trabalho, possibilitando a implantação dos serviços que venham permitir melhoria e resolutividade
Reorganizando o processo de trabalho na Unidade de Saúde da Família Oswaldo Cruz no município de Porto Acre	Municipal	Muitos são os problemas no que se refere à parte administrativa, especificamente nas questões burocráticas	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Organizar o setor administrativo na Unidade de Saúde da Família Oswaldo Cruz	Melhora na parte burocrática da instituição, com um trabalho mais rendoso, com resultados rápidos e maior agilidade no atendimento aos clientes deste estabelecimento de saúde
Implantação do Grupo de Trabalho em Humanização na Unidade de Referência em Atenção Primária Dra. Cláudia Vitorino, em Rio Branco	Municipal	Funcionários afastados das funções para as quais foram contratados, falta de formação profissional e a ausência da educação permanente dos trabalhadores	Humanização	Multiprofissional	Implantar um GTH na URAP Dra. Cláudia Vitorino no município de Rio Branco	Expandir o conhecimento para os gestores e servidores sobre este projeto e encaminhar a proposta para aprovação para que possa ser executado
Processo de trabalho em saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores da Unidade de Referência em Atenção Primária São Francisco: cuidando de quem cuida	Municipal	Ausência de avaliação do processo de trabalho, ausência de cursos de capacitação para a maioria dos servidores e doenças relacionadas ao trabalho	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Unidade de Referência da Atenção Primária	Organizar o processo de trabalho para melhorar o fluxo de atendimento, capacitação de servidores e cuidados com a saúde da equipe

Implantando o Conselho Gestor no Segmento de Saúde Dra. Cláudia Vitorino, no município de Rio Branco	Municipal	Corresponsabilização entre profissionais de saúde no que diz respeito à melhoria da oferta de serviços das Unidades de Saúde da Família	Gestão Participativa	Multiprofissional	Implantar o Conselho Gestor no Segmento de Saúde Dra. Cláudia Vitorino, no Município de Rio Branco, no Acre	Ampliar o diálogo entre trabalhadores e gestores local com vista à corresponsabilização de todos os envolvidos na oferta dos serviços de saúde da atenção básica
Estresse, saúde mental e saúde do trabalhador: uma intervenção na Unidade de Saúde da Família do Adalberto Aragão, no município de Rio Branco	Municipal	Fatores vinculados ao ambiente de trabalho podem provocar cansaço e exaustão profissional	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Construir estratégias para minimizar a situação de estresse da equipe de saúde da USF do Adalberto Aragão	Ampliar o conhecimento sobre os fatores que provocam adoecimento dos trabalhadores e desenvolver estratégias que minimizem o adoecimento no trabalho
O sistema de referência e contrarreferência no Hospital das Clínicas do Acre: uma proposta de intervenção para a Gestão do Trabalho e para a Educação na saúde	Estadual	A garantia da assistência ao usuário em qualquer etapa do processo saúde-doença vai depender da eficácia deste sistema	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Identificar, na rede de atendimento, como está se dando a referência e contrarreferência da Atenção Básica para outros níveis do sistema e vice-versa	Adoção do instrumento de referência e contrarreferência como ferramenta potente para a efetividade das ações em saúde, com foco na integralização do atendimento ao usuário

<p>Saúde dos trabalhadores do almoxarifado de medicamentos do estado do Acre: desafios e perspectivas frente à melhoria das condições de trabalho</p>	<p>Estadual</p>	<p>Problemas do almoxarifado de medicamentos quanto à falta de equipamentos mecânicos para desenvolvimento ideal do trabalho, local insalubre, sem higienização</p>	<p>Saúde do Trabalhador</p>	<p>Trabalhadores do almoxarifado de medicamentos</p>	<p>Proporcionar aos trabalhadores do almoxarifado de medicamentos melhores condições de trabalho visando à redução de acidentes e adoecimento dos trabalhadores através de capacitação aos trabalhadores, quanto à importância de os equipamentos para esses trabalhadores desenvolverem suas atividades</p>	<p>Espera-se melhorar as condições de trabalho para estes profissionais, propiciando assim saúde do trabalhador e minimizar a situação de precarização do trabalho</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B - Análise Interpretativa

No Estado do Acre 14 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 50 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados as instituições deste estado. Destes, 11 (onze) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal e 03 (três) de âmbito estadual.

O quadro 7 apresenta os focos das intervenções encontradas na análise da planilha do estado do Acre, a saber: Política de Gestão do Trabalho; Gestão Participativa; Humanização; Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) e Saúde do Trabalhador.

Quadro 7: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Acre, ano- 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Política de Gestão do Trabalho	5	36
Saúde do Trabalhador	3	21
Humanização	3	21
PCCS	2	14
Gestão Participativa	1	08
Total	14	100

Nos trabalhos vinculados ao estado do Acre, a Política de Gestão do Trabalho como o foco maior das intervenções propostas neste estado, enfatizando em especial, propostas que tratam da reorganização de processos de trabalho, implantação de setor voltado para a gestão do trabalho, entre outras demandas necessárias para uma boa administração. É importante sinalizar que os demais focos apresentam equilíbrio, em especial os que tratam da Saúde do Trabalhador, quando foca a qualidade de vida dos servidores e Humanização, com temática pautada na valorização do trabalho do servidor e acolhimento do mesmo. Tais

temáticas nos aproxima das necessidades reais apresentadas nas propostas de intervenção dos alunos/trabalhadores deste estado

4.2.2- Estado do Amapá

A - Planilha analítica do Estado do Amapá

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Implantação da Mesa de Negociação da Secretaria de Saúde de Laranjal do Jari	Municipal	gestão em saúde prejudicada pela falta de implantação e aplicação de diretrizes do SUS	Mesa de negociação	Multiprofissional	Implantar a Mesa Permanente de Negociação na Secretaria de Saúde do município de Laranjal do Jari, no estado do Amapá.	Atingir melhoras significativas com relação a problemáticas envolvendo os serviços em saúde.
Reestruturação da Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde da Secretaria Estadual de Saúde do Amapá	Municipal	a Mesa de Negociação Estadual se encontra inativa, conseqüentemente as discussões acerca da saúde são centralizadas na gestão	Mesa de negociação	multiprofissional	Reestruturar a mesa de Negociação Permanente no SUS da Secretaria Estadual de Saúde do Amapá	Espera-se que ocorra um espaço de comunicação entre o gestor estadual e os servidores, buscando elaborar projetos de promoção à saúde dos trabalhadores e dos usuários.
Gestão de pessoas: propostas para sediar os conflitos nas equipes de Saúde da Família no módulo de Saúde Infraero I	Municipal	divergências de opiniões e condutas em nas equipes de saúde da família	Política de Gestão de Trabalho	multiprofissional	Desenvolver habilidades de motivação em membros das equipes de saúde da família	Identificação de elementos que causam insatisfação pessoal entre os trabalhadores dos grupos estudados; propor uma metodologia para administração dos conflitos nas ESF.

Dimensionamento de força de trabalho em saúde: uma proposta de intervenção no Hospital de Clínicas Doutor Alberto Lima	Estadual	ausencia de um instrumento que dimensione a força de trabalho	Dimensionamento de pessoal	multiprofissional	Promover o dimensionamento da força de trabalho no Hospital de Clínicas Doutor Alberto Lima	Construção do quadro de lotação de acordo com os parâmetros estabelecidos afim de colaborar com o planejamento com gastos de pessoal, melhora nas relações interpessoais, valorização do servidor e serviço e um atendimento de qualidade à população estendendo esse trabalho as demais unidades de saúde da Secretaria de Saúde.
Implantação do processo de humanização no atendimento em saúde no Hospital da Mulher Mãe Luzia	Municipal	eventuais atendimentos inadequados	Humanização	multiprofissional	implantar o processo de humanização no atendimento em saúde no Hospital da Mulher Mãe Luzia; Analisar os pontos fracos que estimulam o atendimento inadequado; apontar ideias com práticas de trabalho diferenciadas das já aplicadas do SUS.	Espera-se que seja possível efetivas o processo de humanização no Hospital da Mulher de Mãe Luzia
Ética e formação docente: ampliação metodológica para discussão sobre ética e humanização na prática docente	Estadual	formação de técnicos do SUS para uma postura ética na futura profissão	Qualificação de Recursos Humanos	multiprofissional	Capacitar docentes da Escola Técnica do SUS e outros segmentos da Saúde	Além de preparar o docente para trabalhar o perfil do profissional da saúde, levar a este profissional a reflexão de sua prática profissional sobre que tipo de trabalhador está formando

Implantação do grupo de trabalho de humanização na Unidade Básica de Saúde Perpétuo Socorro	Municipal	qualificação do atendimento	Humanização	multiprofissional	Intervir para implantar Educação Permanente, qualificação do atendimento e humanização em saúde no trabalho dos membros da equipe multidisciplinar de uma UBS	melhorar a qualidade do atendimento dos usuários da AB; melhorar os serviços, humanizar o atendimento e qualificar o ambiente de trabalho
Desenvolvimento de estratégias para o envolvimento das equipes da Estratégia Saúde da Família na construção de um instrumento de coleta de dados	Municipal	necessidade de um instrumento de coleta de dados que os profissionais tenham propriedade no seu uso	Política de Gestão do Trabalho	multiprofissional	Desenvolver estratégias para envolver as equipes de ESF na construção de um instrumento de coleta de dados, tendo em vista o planejamento das ações de saúde	Desenvolver estratégias para envolver as equipes de ESF na construção de um instrumento de coleta de dados, tendo em vista o planejamento das ações de saúde

B - Análise Interpretativa

No Estado do Amapá 08 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 80 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados as instituições sediadas neste estado. Destes, 06 (seis) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal e 02 (dois) de âmbito estadual.

O quadro 8 apresenta os focos das intervenções encontradas na análise da planilha do estado do Amapá, assim caracterizado: Mesa de Negociação Permanente; Política de Gestão do Trabalho; Humanização; Dimensionamento de Pessoal e Qualificação de Recursos Humanos.

Quadro 8: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no estado do Amapá, ano- 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Mesa de Negociação Permanente	02	25
Humanização	02	25
Política de Gestão do Trabalho	02	25
Dimensionamento de Pessoal	01	12,5
Qualificação de Recursos Humanos	01	12,5
Total	08	100

Não podemos considerar que há um destaque no foco de intervenção no estado do Amapá. Consideramos que há um equilíbrio entre os focos que foram objetos de proposta de intervenção. Enfatizamos que na Mesa de Negociação houve uma proposta voltada para a implantação da Mesa de Negociação e uma outra proposta para a reorganização de uma Mesa de Negociação já existente. Já no foco da Humanização destacamos a implantação de grupos de trabalho de humanização, necessidade apresentada pelos trabalhadores vinculados as instituições onde as propostas de intervenção foram pensadas.

Mesmo com um quantitativo de 08 trabalhos é possível verificar que os focos foram diversificados e, impreterivelmente, preocupados com as necessidades reais do espaço de intervenção.

4.2.3- Estado do Amazonas

A - Planilha analítica do Estado do Amazonas

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Apoio a criação da Mesa de Negociação Permanente do Trabalho em Saúde no Hospital Regional José Mendes, em Itacoatiara	Estadual	Conflitos de interesse e de pactuação de acordos entre gestor e trabalhadores.	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente do Trabalho em Saúde no Hospital Regional José Mendes – Itacoatiara/Amazonas	Discutir e produzir instrumentos concretos de intervenção que possibilitem a elucidação e a releitura de direitos e obrigações das relações de emprego e de trabalho.
Proposta de implantação de Plano de Cargos, Carreiras e Salários: instrumento de gestão e valorização do trabalho e do trabalhador da Secretaria de Saúde de Envira	Municipal	Inexistência de PCCS na Secretaria de Saúde de Envira	PCCS	Multiprofissional	Apresentar proposta de implantação de um PCCS na Secretaria Municipal de Saúde de Envira/Amazonas.	Sensibilização dos gestores e vereadores quanto à criação e implantação de um PCCS voltado para os profissionais da saúde do município
Implantação do sistema de informação em Gestão do Cuidado e Educação na Saúde no Hospital Regional José Mendes, em Itacoatiara	Estadual	Utilização dos prontuários em papel, apresentando inúmeras desvantagens para o fluxo do serviço.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Propor a implantação de um sistema de informação em Gestão do Cuidado e Educação na Saúde no Hospital Regional José Mendes, em Itacoatiara.	Hospital Regional José Mendes com prontuário/ arquivo disponibilizados no sistema eletrônico; sistema de registro eletrônico das informações sobre as ações de educação na saúde realizadas pelos profissionais do HRJM.

Implantação do Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador no Hospital Regional José Mendes, em Itacoatiara	Estadual	Inexistência de Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Propor a implantação de um Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador (NAST) no Hospital Regional José Mendes, em Itacoatiara, Amazonas.	Contribuir para o cumprimento de ações multiprofissionais de forma articuladas, integradas e focadas na vigilância, proteção e promoção da saúde do trabalhador e na melhoria da qualidade do cuidado do serviço de saúde.
Implantação do Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador no Centro de Saúde Curumim, em Apuí: cuidando de quem cuida	Municipal	Inexistência de Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar um Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador no Centro de Saúde Curumim, na cidade de Apuí.	Valorização do profissional, atendimento de seus direitos, diminuição de faltas por atestados médicos, melhor rendimento e maior qualidade nos serviços prestados pelos trabalhadores, diminuição dos conflitos interpessoais e das doenças advindas pelo estresse; elevação da confiança dos servidores em relação aos gestores.
Saúde do trabalhador: a prática de atividades físicas como promotora de saúde e bem-estar no trabalho	Federal	Inexistência de práticas laborais no Instituto Leônidas e Maria Deane	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Propor a inserção de práticas de atividades físicas no ambiente laboral do ILMD, com vistas à promoção da saúde e bem-estar no trabalho	Promoção do nível de satisfação e saúde no trabalho
Núcleo de atenção à saúde do agente comunitário: o elo que cuida também merece ser cuidado	Municipal	A carga de trabalho físico e emocional dos ACS tem ocasionado doenças ocupacionais.	Saúde do trabalhador	Agentes comunitários	implantar um Núcleo de Atenção à Saúde do Agente Comunitário na Secretaria de Saúde de Presidente Figueiredo.	Colaborar com a manutenção da saúde dos trabalhadores de ACS, contribuindo com a prevenção de doenças ocupacionais as quais estão sujeitos em sua rotina

Programa de preparação para a aposentadoria de servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Amazonas	Estadual	Dificuldade de desvinculação da rotina de trabalho depois da aposentadoria dos servidores	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar um Programa de Preparação para Aposentadoria direcionada aos servidores do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde no Amazonas.	Contribuir para que os servidores mantenham atividades e relações após a aposentadoria, com ampla consciência de suas potencialidades e limitações.
Implantação de protocolo de acolhimento e cuidado humanizado na unidade hospitalar Evaristo Rates da Silva, no município de Envira	Municipal	Relações sociais se encontram desgastadas e a comunicação nem sempre é acessível.	Humanização	Usuários	Implantar protocolos de acolhimento e cuidado humanizado na Unidade Hospitalar Evaristo Rates da Silva no município de Envira.	Serviços mais efetivos e afetivos; oportunizar espaços de escuta; organização de ambientes humanescentes; profissionais mais motivados e comprometidos.
Os desafios da saúde na Amazônia: criando estratégias para qualificar a gestão e ampliar a satisfação dos usuários dos serviços públicos de saúde no município de Tefé	Municipal	Necessidade de maiores investimentos na capacitação dos gestores, considerando as especificidades loco-regionais, as quais relacionam-se aos aspectos geográficos, demográficos e de gestão do trabalho.	Política de Gestão do Trabalho	Gestores	Propor a criação de um Manual de Orientações para o Gestor da Saúde com vistas ao aprimoramento da gestão dos serviços de saúde na Secretaria Municipal de Saúde de Tefé e Regional do Triângulo.	Fortalecimento e qualificação da gestão dos serviços de saúde, com a ampliação da capacidade de tomada de decisões e a ampliação da participação dos diferentes atores.
A importância das ouvidorias na administração de hospitais públicos: população e gestor atuando na melhoria dos serviços de saúde	Estadual	Usuários e funcionários que reclamam das falhas nos processos de trabalho, dão sugestões em discussões concernentes à unidade hospitalar, porém não há nenhum setor responsável por receber essas sugestões.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Ampliar a atuação do Serviço de Ouvidoria que está presente dentro das Unidades Hospitalares, a partir de sua divulgação junto aos usuários e principalmente aos servidores	Usuários do SUS e servidores esclarecidos quanto aos seus direitos; melhoria nos serviços de saúde devido aos trabalhos da ouvidoria, provenientes da participação dos usuários e servidores e o apoio da gestão

<p>Conciliar calendários da saúde: otimizando as ações entre os Núcleos de Educação em Saúde e mobilização social estadual e municipal do Amazonas</p>	<p>Estadual</p>	<p>Distância geográfica e a dificuldade de conectividade entre os principais fatores desencadeantes de diversos problemas quanto ao desenvolvimento das ações programadas no decorrer do calendário anual de vigilância em saúde.</p>	<p>Política de Gestão do Trabalho</p>	<p>Multiprofissional</p>	<p>Conciliar a programação das ações dos Núcleos de Educação em Saúde com base no calendário anual de vigilância em saúde</p>	<p>Aumentar a participação da população municipal nas ações de educação e saúde; alcançar metas nas campanhas de saúde; reduzir problemas de envio de material para o interior quanto à distância e logística de envio de materiais</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B - Análise Interpretativa

No Estado do Amazonas 12 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 24 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados ao Estado do Amazonas. Destes, 5 (cinco) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal, 06 (seis) de âmbito estadual e 01 (um) de âmbito federal.

No quadro 9 serão apresentados os quantitativos dos focos das intervenções encontradas na análise da planilha do estado do Amazonas. Os focos foram: Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Humanização; Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) e Mesa de Negociação Permanente.

Quadro 9: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no estado do Amazonas, ano- 2015:

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Saúde do Trabalhador	5	43
Política de Gestão do Trabalho	4	33
PCCS	1	08
Mesa de Negociação Permanente	1	08
Humanização	1	08
Total	12	100

Nos trabalhos vinculados ao estado do Amazonas, a Saúde do Trabalhador aparece com o maior número de trabalhos de proposta de intervenção, logo depois o foco na Política de Gestão do Trabalho se sobressai. Destacamos propostas voltadas para a Saúde do Trabalhador tendo como enfoque temáticas como: a prática da atividade física, como prevenção de muitas doenças degenerativas, hipertensão entre outras, como também, a implantação de núcleo específico para tratar de questões vinculadas a Saúde do Trabalhador. Já na Política de Gestão do Trabalho destacamos algumas propostas tais como, a criação e dinamização das

ouvidorias para a melhoria do processo de trabalho, implantação de sistemas de informação que auxiliam no processo administrativo, entre outros.

Mais uma vez, as propostas de intervenções se preocupam em minimizar e ou solucionar problemas que para que o SUS e seus trabalhadores possam ser eficientes na sua missão de atender e melhorar a saúde dos seus usuários dando condições de trabalho adequadas para seus trabalhadores.

4.2.4- Estado do Pará

A - Planilha analítica do estado do Pará

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Mobilização para implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Secretaria Municipal de Saúde de Irituia	Municipal	Ausência de PCCS	PCCS	multiprofissional	Mobilizar a implantação do PCCS da Secretaria Municipal de Saúde do município de Irituia	Ampliar o conhecimento de gestores e servidores sobre a necessidade de implantação do PCCS
A implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na Secretaria de Saúde em Vitória do Xingu	Municipal	Ausência de PCCS	PCCS	multiprofissional	Propor um plano para implantação do PCCS no município de Vitória do Xingu	conscientização dos gestores da importância do PCCS e sua consequente aprovação.
A implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários como ferramenta de gestão estratégica na Secretaria Municipal de Saúde de Curuçá	Municipal	Ausência de PCCS	PCCS	multiprofissional	Implementar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Secretaria Municipal de Saúde de Curuçá.	efetivar a implementação e execução do atual PCCS como uma ferramenta gerencial; criar um espaço institucional de negociação entre trabalhadores e gestão; possibilitar o desenvolvimento de carreira, valorizar o tempo de trabalho e qualificação profissional

Redimensionamento de pessoal no Hospital Municipal Daniel Gonçalves, em Canaã dos Carajás	Municipal	Desafio para o gestor no que se refere à gestão efetiva e com maximização de bem-estar tanto para os colaboradores quanto para os pacientes.	Política de Gestão do Trabalho	Enfermagem	Propor um plano de intervenção para redimensionamento de pessoal	Espera-se que o hospital possa melhor redimensionar o pessoal da enfermagem nos setores do hospital
Dimensionamento dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias conforme as necessidades de uma realidade local: uma intervenção em Canaã dos Carajás	Municipal	Necessidade de levantamento demográfico (famílias e domicílios no município) e setorização das áreas da cidade para alocação e distribuição dos profissionais.	Política de Gestão do Trabalho	ACS e Agentes de Combate as Endemias	Organizar a distribuição e alocação dos ACS e ACE no território, reordenando a cobertura das ESF	Ampliar a cobertura de ACS , garantindo maior acesso e qualidade dos serviços ao usuário do SUS.
A negociação coletiva como estratégia de gestão do trabalho e resolução de conflitos: implantação de Mesa de Negociação Permanente do município de Soure	Municipal	Ausência de mesa de negociação permanente na secretaria municipal de saúde	Mesa de negociação Permanente	multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente da Secretaria Municipal de Saúde de Soure, Pará.	Fortalecer e consolidar a negociação permanente e contribuir para a desprecarização do trabalho na saúde.
Reorganização das ações de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde: uma intervenção no Hospital Regional Abelardo Santos, em Belém	Estadual	Necessidade de entender se os serviços de saúde do trabalhador estão sendo efetivos ou os projetos não são postos em prática.	Saúde do Trabalhador	multiprofissional	Identificar e analisar as ações de saúde do trabalhador; propor novas formas de trabalho que venham a melhorar sua qualidade	que os profissionais da área de saúde, tenham uma visão adequada do que é o Serviço de Saúde do Trabalhador; conheçam quais profissionais devem compor a equipe e sua atribuições; articulem, com a equipe gestora, a implantação de um SAST efetivo e multiprofissional

O absenteísmo na Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica do Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria, em Bragança	Filantrópico	absenteísmo entre os técnicos de enfermagem	Política de Gestão de Trabalho	Técnicos de enfermagem	Investigar o absenteísmo junto aos técnicos de enfermagem no HSAMZ, Pará; Apresentar os principais motivos dos absenteísmo destes profissionais; Identificar medidas de combate as causas do absenteísmo dos técnicos de enfermagem na UTIP; realizar oficina mobilizadora de corresponsabilização com a equipe de enfermagem	que os profissionais possam realizar suas ações assistenciais com atitudes humanizadas, modificando suas práticas e minimizando a prática do absenteísmo dentro dos espaços hospitalares.
Implantação do protocolo de acidente de trabalho com material perfurocortante no Hospital Municipal São Francisco de Assis, em Santana do Araguaia	Municipal	Ausência de ações pós-acidente com material perfurocortante.	Saúde do trabalhador	Multiprofissional	Implantar o protocolo de ações mediante acidentes de trabalho com perfurocortantes	Espera-se adotar medidas pós acidente que visem impedir risco de morbidade, reduzir as ocorrências dos acidentes com perfurocortante, implementar precauções universais e imunizações contra o vírus causador da Hepatite B (HBV) junto ao trabalhador
Projeto de implantação do Núcleo de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde do município de Placas	Municipal	inexistência de um setor específico para trabalhar uma política que ajude na gestão do trabalho e da educação no município de Placas.	Política de Gestão do Trabalho	multiprofissional	Implantar o Núcleo de Gestão do Trabalho e uma Política de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.	espera-se contribuir para a valorização dos trabalhadores em saúde do município e consequentemente melhorar a qualidade dos atendimentos prestados a saúde da população

Reformulando a integralidade do cuidado dos trabalhadores vinculados ao Hospital Regional Abelardo Santos	Estadual	constante adoecimento e alta carga de trabalho dos profissionais	Saúde do trabalhador	multiprofissional	Proporcionar espaços institucionais junto a coordenações para atividades avaliativas do processo de trabalho	Diminuir o índice de absenteísmo; abrir espaço à reflexão e mudanças significativas no processo de trabalho das coordenações; propor alterações no processo de trabalho; promover a saúde do trabalhador do HRAS.
A escuta a partir da Política Nacional de Humanização: construção da qualidade na assistência do Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria, em Bragança	Filantrópico	Ausência do instrumento de escuta qualificada	Humanização	Multiprofissional e usuários	Implantar o mecanismo de escuta como ferramenta nos processos de trabalho e qualificação da assistência no HSAMZ; mobilizar e aprimorar os aspectos relacionais a partir da PNH, estimular os aspectos relacionais	Espera-se garantir de atenção de qualidade e de efetividade de uma verdadeira relação entre os usuários, RH da saúde e a gestão
Política Nacional de Humanização: mudanças de práticas no processo de trabalho no Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria	Filantrópico	Melhoria nos mecanismos dos processos das práticas em saúde	Humanização	multiprofissional	Implantar mudanças de práticas nos processos de trabalho em saúde, no setor de nefrologia do HSAMZ	mobilização de mudanças nas práticas desenvolvidas no serviço

Práticas humanizadas na Unidade de Terapia Intensiva no Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria, no município de Bragança	Filantrópico	Necessidade de práticas humanizadas na UTI	Humanização	multiprofissional	Mobilizar mudanças nos processos de trabalho da equipe multiprofissional da UTI em prol do cuidado humanizado; ampliar os aspectos relacionais da equipe multiprofissional da UTI com os usuários e seus familiares; criar e aplicar instrumento de avaliação direcionado à equipe multiprofissional da UTI sobre suas práticas de atuação.	Espera-se que os profissionais construam habilidades para atuar na complexidade da UTI e aliviar a dor e o sofrimento dos pacientes com todos os recursos tecnológicos e psicológicos disponíveis no momento do atendimento
Humanização e acolhimento na porta de entrada do Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria, no município de Bragança: uma proposta de Educação Permanente	Filantrópico	A manutenção de formas gerenciais baseadas em modelos tradicionais tem reflexos no serviço prestado a população.	Humanização	multiprofissional	Estabelecer estratégias inovadoras para avanços nas mudanças de práticas na recepção do HSAMZ; implantar a diretriz do acolhimento na recepção do HSAMZ;	Espera-se garantir o acolhimento humanizado para, assim, otimizar o fluxo de usuários do serviço
Processos de trabalho dos profissionais de enfermagem: o impacto da hospitalização com um olhar na relação da tríade mãe-bebê-profissional de saúde	Filantrópico	Melhorar a assistência de profissionais da enfermagem para com as famílias no processo de hospitalização de recém-nascidos.	Qualificação de recursos humanos	Enfermeiros e técnicos de enfermagem	Mobilizar mudanças nos processos de trabalho dos profissionais de enfermagem frente ao impacto da hospitalização, com um olhar na relação da tríade mãe-bebê-profissionais	Almeja-se que os profissionais possam realizar suas práticas assistenciais com ações humanizadas, modificando suas práticas, minimizando sofrimentos e fragilidade da família.

Colegiado gestor: uma importante ferramenta na prática cotidiana das tomadas de decisões em Breves	Municipal	Necessidade de implantação de um instrumento que assegure a resolutividade dos processos elencados e debatidos acerca das problemáticas da SEMSA.	Gestão Participativa	Equipe gestora	Implantar o Colegiado Gestor na Secretaria Municipal de Saúde de Breves	espera-se que o compromisso dos membros do colegiado e dos atores envolvidos no processo torne a gestão mais democrática e participativa.
Política Nacional de Humanização: implantação e implementação nos serviços de saúde do município de Quatipuru	Municipal	desarticulação entre a gestão e a rede de atenção (necessidade de implantação da política de humanização	Humanização	Multiprofissional	Identificar as fragilidades que inviabilizam a implementação da PNH no município; estabelecer a implantação da PNH nos serviços prestados	Ampliar o conhecimento de gestores, servidores e usuários sobre a PNH, bem como firmar seu desenvolvimento nos serviços de saúde do município
Acolhimento como diretriz operacional nas Unidades de Terapia Intensiva do Hospital Santo Antônio Maria Zaccaria, em Bragança: uma intervenção para Educação Permanente	Filantrópico	Não incorporação da PNH por parte da equipe da UTI do HSAMZ	Política de Gestão do trabalho	Multiprofissional	Promover ações com os profissionais das UTI do HSAMZ para atualização sobre a diretriz do acolhimento neste serviço	Humanizar o atendimento e oferecer profissionais capacitados, sensibilizados e envolvidos com a implementação do acolhimento proposto pela PNH, contribuindo para uma assistência de qualidade
Implantação do programa de integração profissional e de acolhimento direcionado aos novos profissionais da Secretaria de Saúde de Barcarena	Municipal	adaptação do novos profissionais da Secretaria de Saúde de Barcarena	Política de Gestão do Trabalho	multiprofissional	Implantar um programa de integração e de acolhimento direcionado aos profissionais recém-contratados da Secretaria de Saúde de Barcarena (Pará)	Contribuir para o ajustamento do funcionário ao novo ambiente de trabalho, bem como deixá-lo a par da organização, normas, rotinas e atividades específicas da instituição

B - Análise Interpretativa

No Estado do Pará 20 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 57 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados as instituições sediadas no estado do Pará. Destes, 11 (onze) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal, 03 (três) de âmbito estadual e 06 (seis) filantrópicas.

O quadro 10 apresenta os focos das intervenções e seus respectivos quantitativos encontradas na análise da planilha do estado do Pará. Segue o detalhamento dos focos: Política de Gestão do Trabalho; Humanização; Saúde do Trabalhador; Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS), Qualificação de Recursos Humanos; Gestão Participativa e Mesa de Negociação.

Quadro 10: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no estado do Pará, ano- 2015

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Política de Gestão do Trabalho	06	30
Humanização	05	25
Saúde do Trabalhador	03	15
PCCS	03	15
Qualificação de Recursos Humanos	01	05
Gestão Participativa	01	05
Mesa de Negociação	01	05
Total	20	100

Nos trabalhos vinculados ao estado do Pará, a Política de Gestão do Trabalho aparece como o foco de maior proposta de intervenção, enfatizando em especial, a preocupação por parte do aluno/trabalhador com as questões voltadas para a integração profissional, dimensionamento de pessoal, implantação de núcleo de Gestão do Trabalho entre outras ações que procuram melhorar os

processos de trabalho de um modo geral dos lugares que serviram de objeto para tais propostas de intervenção.

Nas propostas voltadas para a Humanização, o foco está na perspectiva do acolhimento, do cuidado com o outro e com a necessidade do trato relacional para o bom andamento do trabalho e do atendimento ao usuário do SUS. A Humanização pautada na valorização do trabalho do servidor e acolhimento ao mesmo. Tais temáticas nos aproxima das necessidades reais apresentadas nas propostas de intervenção dos alunos/trabalhadores deste estado.

4.2.5- Estado de Rondônia

A - Planilha analítica do estado de Rondônia

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Dimensionamento de recursos humanos no Hemocentro Coordenador na Fundação de Hematologia e Hemoterapia, em Porto Velho	Estadual	Número insuficiente de funcionários, clima organizacional desfavorável e falta de capacitações	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Elaborar uma proposta para o dimensionamento de recursos humanos no Hemocentro Coordenador da Fundação de Hematologia e Hemoterapia	Subsidiar o estabelecimento das políticas e práticas de recursos humanos voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores e da instituição como um todo
Implantação de Mesa de Negociação da Secretaria Municipal de Saúde de Cacoal	Municipal	Não há registro, no estado de Rondônia, de implantação de Mesa de Negociação nas Secretarias Municipais de Saúde	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Propor a implantação da Mesa de Negociação Municipal da Secretaria Municipal de Saúde de Cacoal, no estado de Rondônia	Minimizar os conflitos entre trabalhadores, gestão e usuário, contribuir para a política de valorização do trabalhador, ampliação do diálogo entre gestores e trabalhadores, fortalecimento da relação de trabalho
Implantação da Mesa Municipal de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde em São Francisco de Guaporé	Municipal	Ausência da Mesa Municipal de Negociação Permanente no município de São Francisco de Guaporé	Mesa de Negociação	Multiprofissional	Propor a implantação da Mesa Municipal de Negociação Permanente do SUS para o desenvolvimento de negociação de conflitos	Ampliação do diálogo entre gestores e trabalhadores, fortalecimento da relação de trabalho, valorização do trabalhador, viabilização de uma gestão compartilhada

Atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na gestão do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro Heliadora, de Rio Branco	Estadual	PCCS do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro desatualizado	PCCS	Multiprofissional	Propor a atualização do PCCS do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro, destacando a profissionalização, valorização e qualificação permanente dos servidores	A qualificação profissional será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas
Implementação do Núcleo de Saúde do Trabalhador no Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro	Estadual	Número de ausências justificadas através de atestados médicos é alto, o que acaba acarretando sobrecarga de serviços para os demais servidores	Saúde do Trabalhador	Trabalhadores de Gerência em Enfermagem	Implantação e implementação do Núcleo de Saúde do Trabalhador objetivando reduzir o índice de absenteísmo dos trabalhadores da Gerência de Enfermagem, justificado através de atestado médico	Conscientizar os gestores e servidores sobre o presente índice de absenteísmo e propor um trabalho em conjunto para a diminuição dos números e, assim, melhorar a qualidade na prestação dos serviços
Implementação da prática de integração dos servidores que estão entrando em efetivo exercício nos setores administrativos da Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia	Estadual	Servidores que entraram em efetivo exercício não receberam qualquer preparação para realizar suas atividades, tendo que aprender quase tudo sozinhos	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Implantar programa de integração para os novos ingressantes da SESAU/RO	Espera-se que as dificuldades encontradas pelos novos servidores sejam diminuídas e que essa nova forma de inserir o servidor na instituição contribua para a melhoria da qualidade dos serviços prestados

Implantação do Núcleo de Atenção à Saúde dos servidores da Fundação de Hematologia e Hemoterapia de Rondônia	Estadual	Ausência de um Núcleo de Atenção a Saúde dos servidores	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Propor a implantação do Núcleo de Atenção à Saúde dos servidores da Fundação de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Rondônia	Almeja-se subsidiar o estabelecimento das políticas e práticas voltadas para a atenção à saúde dos servidores, promovendo a saúde e a qualidade de vida desses profissionais
Implantação da Comissão de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho das Unidades de Coletas Transfusionais da Fundação de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Rondônia	Estadual	A falta de reconhecimento das Doenças Ocupacionais e dos Acidentes do Trabalho	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Implantar a Comissão de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho (CIPA)	A intervenção promoverá uma melhoria nas condições de trabalho e na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais
Reestruturação das gerências regionais de saúde do Estado de Rondônia	Estadual	Redundância de atribuições fragilizando a promoção, prevenção e planejamento estratégico	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Reestruturar os processos de trabalho e redefinir as atribuições das Gerências Regionais de Saúde do Estado de Rondônia (GRS/RO)	Fortalecer e consolidar o processo de regionalização da saúde, tendência adotada em todo o território nacional, a partir da publicação do Decreto nº 7.508/2011, que regulamenta a Lei nº 8.080/90
Implantação de um sistema de informação para auxiliar a gestão de recursos humanos da Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia	Estadual	Inexistência de um sistema de informação de recursos humanos informatizado	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Propor a implantação de um sistema de informação como uma ferramenta para auxiliar na gestão de recursos humanos	A implantação de um sistema de gerenciamento de Recursos Humanos possa servir como ferramenta e fonte de informações para subsidiar o processo decisório e para o bom funcionamento da Gestão em Saúde

Implantação de um núcleo de apoio aos servidores da Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia em período de pré-aposentadoria	Estadual	Processo de aposentadoria para muitas pessoas é extremamente difícil de ser absorvido e superado	Política de Gestão do Trabalho	Servidores em processo de aposentadoria	Implantar um núcleo de apoio aos servidores da Secretaria de Estado da Saúde de Rondônia em idade à aposentadoria	Ampliar o conhecimento dos servidores sobre aspectos legais e sociais do processo de aposentadoria, sensibilizar gestores para a importância e necessidade de implementar ações voltadas para a aposentadoria saudável
A humanização como política norteadora do trabalho no Setor de Diagnóstico do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro	Estadual	Necessidade de aperfeiçoar o gerenciamento dos serviços do Setor de Diagnóstico	Humanização	Multiprofissional	Implantar a política de humanização como norteador do atendimento no setor de Diagnóstico do Hospital de Base Dr. Ary Pinheiro	Os objetivos alcançados contribuam de forma positiva no atendimento ao usuário e nas necessidades expostas pelos servidores. Que essas ações fortaleçam os laços entre profissional e paciente
Implantação do Programa Crescer com Competências na divisão de enfermagem do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas	Federal	Ausência de um Programa de Desempenho por Competências na Divisão de Enfermagem	Política de Gestão do Trabalho	Enfermeiros	Implantar o Programa Crescer com Competências na Divisão de Enfermagem do Hospital Escola da Universidade Federal de Pelotas	Vislumbra-se a qualificação dos processos de registros e de passagem de plantão, com ativação de dispositivos de trabalho que permitam qualificar a comunicação entre as equipes

B - Análise Interpretativa

No Estado de Rondônia 13 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 45% do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados as instituições de saúde sediadas no estado de Rondônia. Destes, 10 (dez) foram direcionadas as instituições de âmbito estadual, 02 (três) de âmbito municipal e 01 (um) de âmbito federal.

O quadro 11 apresenta os focos das intervenções encontradas na análise da planilha do estado do Amapá, assim caracterizado: Política de Gestão do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Mesa de Negociação Permanente; Humanização e Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS).

Quadro 11: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Estado de Rondônia, 2015.

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Política de Gestão do Trabalho	06	46
Saúde do Trabalhador	03	23
Mesa de Negociação Permanente	02	15
Humanização	01	08
Planos de Cargos Carreiras e Salários	01	08
Total	13	100

Nos trabalhos vinculados ao estado do Rondônia, a Política de Gestão do Trabalho, mais uma vez aparece com maior frequência nas propostas de intervenções no estado de Rondônia. Observamos que as temáticas apontadas a partir deste foco foram voltadas para: implantação de núcleos de apoio aos servidores, reestruturação de gerências e propostas visando melhor administração de setores e serviços. A Saúde do Trabalhador aparece em segundo lugar no número de proposta de intervenção, enfatizando especificamente a implantação de Comissões de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho.

4.2.6- Estado de Roraima

A - Planilha analítica do estado de Roraima

Título do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Avaliação do trabalho no Centro de Saúde Olenka, em Boa Vista	Municipal	Fomentar estratégias de valorização do trabalhador da saúde ainda é um dos muitos desafios que interferem na produção de saúde	Humanização	Multiprofissional	Desenvolver método de avaliação de desempenho tendo como base a política nacional de humanização para os servidores do Centro de Saúde Olenka	Avaliar desempenho do trabalhador identificando as barreiras ao serviço ofertado e propondo alternativas

B - Análise Interpretativa

No Estado de Roraima 1 Projeto de Intervenção foi na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 100 % do total de trabalhos de conclusão do curso. O trabalho foi direcionado ao âmbito municipal.

O quadro 12 apresenta o foco da intervenção e esta tratou da questão da Humanização.

Quadro 12: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Roraima, ano- 2015:

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
Humanização	1	100
Total	1	100

Em Roraima o foco do trabalho foi a Humanização e tratou especificamente da valorização do trabalhador de Saúde. Tema de extrema relevância e que foi tratado por vários alunos/trabalhadores em inúmeros projetos de intervenção nos demais estados.

4.2.7- Estado de Tocantins

A - Planilha analítica do estado de Tocantins

Titulo do trabalho	Âmbito de atuação	Problema da Intervenção	Foco da intervenção	Participante	O que propõe	Resultados esperados
Implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração para os trabalhadores de saúde de Xambioá	Municipal	Inexistência de PCCS na Secretaria de Saúde de Xambioá	PCCS	Multiprofissional	Implantar o PCCR para os trabalhadores de saúde do município de Xambioá	Implantar com êxito o PCCR no município de Xambioá, elaborando um instrumento que garanta uma carreira com resultados visando a valorização do servidor.
Discutindo a implantação e aplicabilidade do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Saúde com servidores do Hospital de Referência de Xambioá	Estadual	Constantes reclamações acerca dos direitos trabalhistas, bem como a ausência de uma comissão que discuta efetivamente a aplicabilidade do Plano de Cargos, Carreiras e Salários no Hospital de Referência de Xambioá.	PCCS	Multiprofissional	Promover uma discussão acerca do posicionamento dos servidores frente às propostas do Plano de Cargos, Carreiras e Salários no Hospital de Referência de Xambioá.	Aprofundamento da análise do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, com a especificidade da Gestão de Pessoas
Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração e sua importância para a valorização dos trabalhadores da saúde do Hospital Regional de Pedro Afonso	Estadual	Inexistência do PCCS no Hospital Regional de Pedro Afonso (HRPA)	PCCS	Multiprofissional	Destacar a importância do PCCR para melhorar o desempenho profissional e analisar até que ponto é possível elaborar o PCCR, considerando as normas do Hospital de Regional de Pedro Afonso.	Reelaboração do PCCR do Hospital Regional de Pedro Afonso para a valorização do servidor da saúde

Elaboração de projeto do Plano de Cargos, Carreiras e Salários na saúde em Recursolândia	Municipal	Inexistência de PCCS na Secretaria Municipal de Saúde de Recursolândia	PCCS	Multiprofissional	Elaborar proposta de Plano de Cargos, Carreiras e Salário da Saúde, compreendendo-o como um instrumento de gestão capaz de ser aplicável tendo como meta valorizar os profissionais e transformar a gestão do trabalho de saúde do município.	Elaborar proposta de PCCS da Saúde com o apoio de gestores e servidores e encaminhá-lo para apreciação do poder legislativo do município.
Implantação da Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde no Hospital Regional de Miracema	Estadual	Inexistência de Mesa de Negociação Permanente no Hospital Regional de Miracema	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente do SUS no Hospital Regional de Miracema.	Contribuir para a administração dos conflitos advindos das relações de trabalho na instituição.
Implantação de Mesa de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde em Araguaína	Municipal	Inexistência de Mesa de Negociação Permanente em Araguaína, no Tocantins	Mesa de Negociação Permanente	Multiprofissional	Implantar a Mesa de Negociação Permanente do SUS (MNPS) em Araguaína, no estado de Tocantins.	Obter um ambiente favorável à negociação marcado pelo diálogo amplo entre gestor e trabalhador.
Estudo de dimensionamento dos servidores do Hospital de Referência de Xambioá	Estadual	Conhecer a realidade para poder transformar a situação atual e melhorar a condição em que se encontra o objeto de estudo	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Promover um estudo sobre dimensionamento no Hospital Regional de Xambioá (HRX).	Espera-se que a construção do diagnóstico organizacional sirva de base para articulações, planos de ação e aplicação de políticas enfocadas na situação organizacional do HRX

Avaliação periódica de desempenho e sua importância para os trabalhadores de saúde do Hospital de Referência de Pedro Afonso	Estadual	Verificar a extensão dos benefícios da APED para os servidores estaduais da saúde no município de Pedro Afonso, no estado de Tocantins.	Avaliação de Desempenho	Multiprofissional	Ampliar os conhecimentos dos servidores da saúde sobre a APED/Saúde.	Obter um parecer mais qualificado sobre o que de positivo a APED vem trazendo para os servidores da saúde de Pedro Afonso.
Avaliação de desempenho: sensibilizando os chefes imediatos sobre o valor de suas avaliações no Hospital Regional de Miracema	Estadual	Avaliação de desempenho como método de apoio à valorização profissional	Avaliação de Desempenho	Multiprofissional	Mostrar a avaliação de desempenho como um método de apoio e valorização do profissional da saúde do estado do Tocantins	Espera-se que, com esta pesquisa, tanto os servidores avaliados como os avaliadores possam conhecer seus direitos, o que evitaria problemas decorrentes de perseguições ou avaliações incompatíveis.
Avaliando o desempenho dos servidores do Hospital Regional de Xambioá	Estadual	A Implementação da avaliação de desempenho no Hospital Regional de Xambioá	Avaliação de Desempenho	Multiprofissional	Analisar em que medida o instrumento da APED atual dos servidores do Hospital Regional de Xambioá (HRX) atende às necessidades de avaliação desses trabalhadores.	Verificar quais as fragilidades encontradas para que ela tenha efetivamente o sucesso almejado.
Desprecarização dos vínculos trabalhistas na Secretaria Municipal de Saúde de Recursolândia	Municipal	Significativo número de trabalhadores em situação de trabalho precário, ou seja, sem garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários.	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Elaborar proposta tendo em vista a diminuição dos vínculos precários de trabalho da Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Recursolândia.	Estima-se com a execução deste projeto a desprecarização dos vínculos trabalhistas, ocasionando mudanças positivas em relação à satisfação profissional e qualidade na prestação dos serviços.

Absenteísmo: semeando ações na perspectiva da saúde dos trabalhadores da Secretaria de Saúde do Estado do Tocantins	Estadual	Alto índice de absenteísmo dos servidores de serviços gerais da Secretaria de Estado da Saúde de Tocantins	Condições de Trabalho	Multiprofissional	Discutir as causas do alto índice de absenteísmo dos servidores de serviços gerais da Secretaria de Estado da Saúde de Tocantins, buscando identificar propostas que motivem os trabalhadores e contribuam para diminuir os índices de absenteísmo.	Implantação da Ginástica Laboral na rotina do funcionários e melhoria nas condições de trabalho para redução dos índices de absenteísmo dos servidores.
Saúde do trabalhador e o absenteísmo do trabalhador de saúde do Hospital Regional de Paraíso	Estadual	Aumento de absenteísmo no Hospital Regional de Paraíso	Saúde do Trabalhador	Multiprofissional	Elaborar um plano de intervenção na área da saúde do trabalhador, a partir da reativação da COLSAT tendo como meta ações de melhoria para a saúde do trabalhador.	Envolver o gestor hospitalar da importância da atuação da COLSAT; estimular a participação da equipe de saúde nas reuniões; propor ações que visem a melhoria da saúde
Capacitação das equipes multiprofissionais como ferramenta para otimização do faturamento hospitalar	Municipal	Falhas por parte das equipes multiprofissionais na constituição da instituição.	Política de Gestão do Trabalho	Multiprofissional	Capacitar periodicamente as equipes multiprofissionais para realizar a padronização e a formação documental (prontuário), e atentar para a importância desse documento para o faturamento hospitalar.	Otimização do faturamento hospitalar através da capacitação das equipes, com consequente melhoria da qualidade documental.

Implantação da Política Nacional de Humanização na Secretaria Municipal de Saúde de Dianópolis	Municipal	Inexistência de Política Nacional de Humanização (PNH) na Secretaria Municipal de Saúde (SMS) de Dianópolis	Humanização	Multiprofissional	Implantar a Política Nacional de Humanização na Secretaria Municipal de Saúde de Dianópolis.	Envolver todos os setores – gestor da pasta, coordenações de departamentos, trabalhadores da saúde e usuários – a fim de reorganizar os serviços de saúde e as culturas existentes, tornando as atitudes humanizadas práticas rotineiras
Humanização: desafio da equipe de Educação Permanente para adotá-la nas unidades básicas de saúde de Nova Olinda	Municipal	Adotar práticas humanizadas nas Unidades Básicas de Saúde de Nova Olinda	Humanização	Multiprofissional	Implantar um grupo de trabalho, que trate da temática voltada para a humanização, na equipe de Educação Permanente em Saúde das Unidades Básicas de Saúde de Nova Olinda.	Contribuir para a reflexão das práticas profissionais e a para o debate sobre as condições do trabalho na instituição.

B - Análise Interpretativa

No Estado de Tocantins 16 Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho o que corresponde a 62 % do total de trabalhos de conclusão do curso de alunos vinculados as instituições sediadas no estado de Tocantins. Destes, 07 (sete) foram direcionadas as instituições de âmbito municipal e 09 (nove) de âmbito estadual.

O quadro 13 apresenta o quantitativo dos focos das intervenções encontradas na análise da planilha do estado de Tocantins. Os focos foram: Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS); Avaliação de Desempenho; Política de Gestão do Trabalho; Mesa de Negociação; Condições de Trabalho; Humanização e Saúde do Trabalhador.

Quadro 13: Distribuição dos projetos segundo o foco da intervenção do curso realizado no Tocantins, ano- 2015:

Focos da intervenção	Projetos de intervenção	%
PCCS	04	25
Avaliação de Desempenho	03	19
Política de Gestão do Trabalho	02	12,5
Mesa de Negociação	02	12,5
Condições de Trabalho	02	12,5
Humanização	02	12,5
Saúde do Trabalhador	01	6
Total	16	100

Nos trabalhos vinculados ao estado do Tocantins, percebemos uma multiplicidade de focos e um certo equilíbrio entre eles. Nos chamou a atenção o fato do número maior de proposta de intervenção ter sido Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS), nos outros estados isto não ocorreu. Outro foco que aparece em especial em Tocantins é a Avaliação de Desempenho, estabelecendo assim, ao nosso ver, uma interessante relação entre discussões que são pautadas

na ascensão profissional e competência profissional quando pensamos na avaliação do desempenho.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O curso teve como pressuposto a Metodologia da Problematização com o propósito de desenvolver no aluno (profissional de saúde) a capacidade de, a partir da análise de sua realidade, identificar os problemas de gestão da saúde e da educação, repensar a sua prática cotidiana através do conhecimento técnico e científico e propor estratégias de intervenção. Essa metodologia além de promover a aprendizagem significativa do aluno pode contribuir para efetivas mudanças nos serviços de saúde onde ele está inserido (BERBEL, 2016).

Considerando a metodologia e os passos seguidos conforme o Arco de Maguerez, o trabalho de conclusão do curso como Projeto de Intervenção, representa o passo referente a elaboração de hipóteses de solução, ratificando o compromisso com a realidade a qual o projeto intervenção está inserido.

Para Lin (2001) uma intervenção é constituída pelo conjunto de meios (físicos, humanos e financeiros) organizados em um contexto específico, em dado momento, para produzir bens ou serviços com o objetivo de modificar uma situação problemática. Parte, portanto, de problemas em prol das suas soluções na mesma lógica da metodologia da problematização no processo ensino aprendizagem.

Reafirmamos que o projeto de intervenção, enquanto trabalho de conclusão, se adequou bastante a proposta de formação efetivada no curso de especialização contribuindo significativamente para os resultados esperados, pois, contribuiu para que os objetivos do curso de especialização fossem efetivados ratificando a metodologia adotada para o mesmo.

Vale salientar que o trabalho de Conclusão de Curso, objeto principal deste relatório, não foi concebido apenas como uma atividade acadêmica, mas como um projeto político institucional, envolvendo diversos outros atores vinculados as instituições onde os alunos/trabalhadores tiveram acesso as problemáticas que desencadearam as propostas de intervenção.

Retomando os objetivos da pesquisa se evidenciou que 56% dos Projetos de Intervenção foram na área da Gestão do Trabalho e 44% na área da Educação na Saúde. Entre a regiões estudadas na região centro oeste sobressaíram-se os

projetos de intervenção na área da Gestão do Trabalho representando 61% dos projetos apresentados.

Já na região Norte ocorreu um certo equilíbrio entre as áreas dos projetos de intervenção representando 53% na área da Educação na Saúde com um leve aumento e 47% na área da gestão do trabalho. Certamente as áreas estão relacionadas a inserção dos alunos nos processos de trabalhos que desenvolvem.

Fazendo uma análise geral do âmbito governamental para o qual os projetos foram direcionados constata-se que houve um pequeno destaque para o âmbito municipal com 48% dos projetos, seguido do âmbito estadual com 42% dos projetos e um contingente menor de projetos 10% para o âmbito federal, também, relacionado a inserção de trabalho dos alunos.

Quanto aos focos de intervenção dos projetos da área da Gestão do Trabalho, tivemos os focos de Política de Gestão do Trabalho que se sobressaiu sobre os demais focos, apresentado um percentual de 32% dos projetos de intervenção, em seguida, os focos na Saúde do Trabalhador e de Humanização nos trouxeram o percentual de 19%, cada um deles, dos projetos de intervenção. Assim, os três focos elencados anteriormente foram responsáveis pelo total de 70% dos projetos de intervenção, cabendo os demais focos um equilíbrio de percentual.

Todos os projetos, como era esperado, foram orientados pela análise sistemática e estratégica de situações-problemas vinculada a tomada de decisões para resolvê-los. Os problemas, como as planilhas demonstraram, foram variados embora sempre relacionados as fragilidades relacionada ao escopo epistemológico que cabe as demandas específicas da Gestão do Trabalho.

Acreditamos que as metas previstas para a especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, foram atingidas de forma satisfatória quando pensamos no recorte que propomos nesta pesquisa. Uma pesquisa que mostrou a partir dos projetos de intervenção na área da Gestão do Trabalho, o compromisso com o Sistema Único de Saúde, considerando suas necessidades, fragilidades, como também, suas potencialidades materializadas na ação colaborativa, ética, comprometida e efetiva demonstrada pelos alunos/trabalhadores que, através seus projetos de intervenção, participaram desta pesquisa.

REFERÊNCIAS:

BORDENAVE, Juan Díaz. Alguns fatores pedagógicos In: MINISTÉRIO DA SAÚDE, Secretaria Geral Secretaria de Modernização Administrativa e Recursos Humanos Brasília, 1989, p 19-26: Capacitação pedagógica para instrutores/supervisores da área da saúde

BORDENAVE, Juan Díaz; PEREIRA, Adair Martins Estratégias de ensino aprendizagem 4 ed Petrópolis: Vozes, 1982

BERBEL, N A,N A utilização da Metodologia da Problematização com o arco de Maguerez no cuidar em saúde In: FRANÇA, F C V et all (org) O processo de ensino e aprendizagem de profissionais de saúde: a metodologia da problematização por meio do arco de Maguerez Brasília: Universidade de Brasília , Faculdade de Ciências da Saúde, 2016 p 101-119

BORGES, Tiago Silva; ALENCAR, Gildélia Metodologias ativas na promoção da formação crítica do estudante: o uso das metodologias ativas como recurso didático na formação crítica do estudante do ensino superior **Cairu em Revista** Jul/Ago 2014, Ano 03, nº 04, p 119-143

COLOMBO, Andrea Aparecida, BERBEL, Neusi Aparecida Narvas A Metodologia da Problematização com o Arco de Maguerez e sua relação com os saberes de professores **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v 28, n 2, p 121-146, jul /dez 2007.

GIGANTE,Lúcia Renata;CAMPOS,Gastão Wagner de Souza Política de formação e educação permanente em saúde no Brasil: bases legais e referências teóricas **Trab educ saúde** online vol 14, 2016

GONÇALVES, Hortência de Abreu **Manual de metodologia da pesquisa científica** 2ed São Paulo: Avercamp,2014 .

LINS, Auristela Maciel. A avaliação de intervenções sociais como potencial instrumento de construção do conhecimento. **Interface (Botucatu)**, Botucatu , v. 5, n. 8, p. 175-180, Feb. 2001 . Available from <<http://www.scielo.br>

MINAYO, Maria Cecília Souza **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde** 13 Ed São Paulo: Hucitec, 2013

SIGNOR, Eduarda; SILVA, Luiz Anildo Anacleto da; GOMES, Iris Elizabete Messa; RIBEIRO, Rodrigo Verzeletti; KESSLERS, Marciane; WEILLER, Teresinha Heck; PESERICO, Anahlú Educação permanente em saúde: desafios para a gestão em saúde pública **Rev Enferm UFSM** 2015 Jan/Mar;5(1):01-11