

## PLANEJAMENTO PARA A ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Silvânia Therezinha da Silva Macagi<sup>1</sup>

Aida Maris Peres<sup>2</sup>

Elizabeth Bernardino<sup>3</sup>

Carmen Elizabeth Kalinowski<sup>4</sup>

Liliana Müller Larocca<sup>5</sup>

**INTRODUÇÃO:** O planejamento da atenção à saúde do trabalhador constitui um desafio para os profissionais desta área, que almejam incentivar e viabilizar ações de promoção da saúde, e se posicionar politicamente no contexto interdisciplinar, de modo crítico e consciente ao advogar pela saúde e pelo direito do trabalhador. Este estudo parte das inquietações relacionadas à necessidade de planejamento para as ações de atenção à saúde do servidor em uma universidade, com a finalidade de cumprir o que determina a legislação, de forma condizente com a promoção da saúde e da cidadania na instituição. Para esta pesquisa, utiliza-se do planejamento como instrumento gerencial que permite a participação dos sujeitos na tomada de decisão, cujo poder é partilhado. **OBJETIVOS:** Reconhecer a cultura organizacional do Serviço de Saúde Ocupacional da UFPR; Identificar como são planejadas as atividades relacionadas à saúde do servidor. **METODOLOGIA:** A modalidade utilizada foi pesquisa-ação, cujo método é participativo e aplicado no contexto das organizações, no qual as pessoas que possuem representatividade social e encontram-se envolvidas na situação problema a ser pesquisada participam com o pesquisador, no diagnóstico da realidade em que estão inseridos, para identificar problemas coletivos e construir soluções (THIOLLENT, 2009). Para a coleta de dados, realizaram-se quatro seminários, dois com a equipe do Serviço de Saúde Ocupacional da UFPR - SESAO no Campus Centro Politécnico (CCP) e dois no SESAO do Hospital de Clínicas (HC), em novembro de 2012. Os seminários foram compostos pela equipe multiprofissional do serviço. No SESAO (CCP) com dez participantes: um Enfermeiro do Trabalho, uma Assistente Social, um Engenheiro de Segurança, dois Assistentes em Administração, dois Auxiliares de Enfermagem, uma Técnica de Enfermagem e duas Técnicas de Enfermagem do Trabalho. No SESAO (HC) participaram oito profissionais: duas Enfermeiras, dois Médicos, dois Técnicos de Enfermagem, uma Técnica de Segurança do Trabalho e uma Auxiliar de Escritório. As reuniões tiveram duração média de uma hora e foram coordenadas por uma das pesquisadoras, com auxílio de um observador em cada seminário, que descreveu textualmente as falas dos participantes, que tiveram seus nomes substituídos por números para garantir o anonimato. O projeto de pesquisa foi aprovado no Comitê de Ética e Pesquisa da UFPR. Os temas abordados nos seminários e as questões de discussão foram elaborados de acordo com os objetivos do estudo. Os seminários iniciaram com apresentação geral da proposta de estudo, do conceito sobre cultura organizacional e abordaram o planejamento

1 Enfermeira da Universidade Federal do Paraná. Mestranda do Programa e Pós-Graduação em Enfermagem Mestrado Profissional da Universidade Federal do Paraná – UFPR. E-mail: [stmacagi@ufpr.br](mailto:stmacagi@ufpr.br)

2 Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professor Adjunto da UFPR. E-mail: [amaris@ufpr.br](mailto:amaris@ufpr.br)

3 Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professor Adjunto da UFPR. E-mail: [elizaber@ufpr.br](mailto:elizaber@ufpr.br)

4 Enfermeira. Doutoranda em Enfermagem. Professor Adjunto da UFPR. E-mail: [carmenek@ufpr.br](mailto:carmenek@ufpr.br)

5 Enfermeira. Doutora em Educação. Professor Adjunto da UFPR. E-mail: [amaris@ufpr.br](mailto:amaris@ufpr.br)

das atividades relacionadas à saúde do servidor na perspectiva do trabalho em equipe. Os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo de Bardin. RESULTADOS: Após o tratamento dos dados e classificação dos mesmos, identificaram-se quatro categorias: identidade; ser servidor de uma universidade pública; atividades gerenciais; e, superar os desafios. DISCUSSÃO: Estas categorias são interpretadas junto ao referencial teórico, de modo a alcançar os objetivos definidos, seguidas das falas dos participantes. A cultura organizacional determina a identidade organizacional por meio de elementos formais e informais que a caracterizam, são peculiares e próprios da organização; os elementos da estrutura informal são abstratos, como as relações interpessoais, valores/crenças/interesses individuais, eles sustentam a missão da organização, assim como, as políticas que regem a dinâmica organizacional (KURCGANT; MASSAROLLO, 2005). Nesta perspectiva, nas categorias identidade e ser servidor de uma universidade pública, estes elementos foram expressos nas falas dos participantes: *[...] é motivo de orgulho ser servidor da UFPR, proporciona condições de trabalho, de capacitação e pesquisa (P.17). [...] o que nos identifica é a nossa principal atividade em realizar exame médico periódico do servidor, que atua no HC (P.11). [...] na Universidade há culturas setoriais e autogestoras por autonomia (P.6)*. Entretanto, estes são elementos abstratos, que mostram a percepção da realidade de forma muito semelhante entre as pessoas que trabalham na universidade, porém não há uniformidade de opiniões, mas a junção dessas formas de pensar diferente interage e forma uma só cultura para se guiar. Nota-se um sentimento comunitário que os une por uma identidade coletiva. Entre os elementos que constituem a estrutura formal estão organogramas, regulamentos, normas, manuais de procedimentos, evidenciados de forma concreta e documental (KURCGANT; MASSAROLLO, 2005). Estes elementos foram discutidos nas falas da categoria atividades gerenciais, assim descritas: *[...] existem metas, porém, não há planejamento anual das atividades junto à equipe (P.8). [...] falta liderança e comunicação (P.3). [...] há divisão de tarefas entre a equipe e reuniões para tomada de decisão em conjunto (P.18)*. Na análise das falas, observaram-se diferentes culturas entre o SESAIO (CCP) e SESAIO (HC), isso mostra que são distintas na própria universidade, ou seja, os elementos que as constituem se diferenciam. Para a compreensão da organização, é importante considerar todos os seus elementos constitutivos (KURCGANT; MASSAROLLO, 2005). Entre as falas caracterizadas nas atividades gerenciais, os participantes deram ênfase entre outros, ao planejamento, a liderança e comunicação, considerados instrumentos que auxiliam na organização do processo de trabalho. Por sua vez, o planejamento define a meta a ser alcançada e quando ele é participativo permite por meio do diálogo, a organização, administração e inovações neste processo de trabalho, contudo possibilita ao gestor articular propostas construídas coletivamente com os objetivos organizacionais (LANZONI *et al.*, 2009). A gerência como atividade meio, com suas ações dinâmicas e dialéticas e caracterizadas pela articulação e integração, possibilita a transformação do processo de trabalho, que pode relacionar os desafios gerenciais em saúde nas dimensões: política, técnica, comunicativa e de desenvolvimento da cidadania. Os resultados evidenciaram estas dimensões e a articulação das mesmas. Na categoria superar os desafios, os participantes apontam o diagnóstico situacional, na perspectiva do que precisa ser realizado no serviço, segundo eles: *[...] o planejamento deverá ser anual e realizado durante reuniões participativas (P.5). [...] reconvocar e conscientizar os servidores para aumentar a adesão aos exames médicos periódicos (P.18). [...] os projetos devem ser inseridos numa política institucional (P.17)*. Todavia, a cultura em qualquer tipo de

organização não fica restrita à vontade de seus dirigentes, ou seja, é uma questão coletivamente analisada, interpretada e eventualmente mudada em função dos desafios que se apresentam (THIOLLENT, 2009). Acrescentam Kurcgant e Massarollo (2005), as pessoas que vivem o cotidiano organizacional e interagem, criam e modelam a cultura organizacional. Ela resulta das crenças e valores que orientam as decisões do gestor, contudo, o reconhecimento do ambiente organizacional permite analisar fatores contingenciais que interferem no planejamento e desenvolvimento de ações flexíveis as quais proporcionam a satisfação no processo de trabalho (JERICÓ; PERES; KURCGANT, 2008).  
CONSIDERAÇÕES FINAIS: Evidencia-se a necessidade de um planejamento como instrumento para realizar as ações de alcance às metas definidas no Serviço, bem como vencer os desafios. Outro aspecto observado foi a dinamicidade dos seminários e sua interrelação com todas as situações expostas e o interesse dos participantes pela temática, já que fazem parte desta realidade e a estratégia adotada permite a participação na tomada das decisões.

#### REFERÊNCIAS:

Thiollent M. Pesquisa-Ação nas Organizações. São Paulo: Atlas; 2009.

Kurcgant P, Massarollo MCKB. Cultura e poder nas organizações de saúde. In: Kurcgant P. (coord.). Gerenciamento em enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005.

Jericó MC, Peres AM, Kurcgant P. Estrutura organizacional do serviço de enfermagem: reflexões sobre a influência do poder e da cultura organizacional. Rev. da Escola de Enfermagem da USP, v. 42, p. 569-577, 2008.

DESCRITORES: Pesquisa em administração de enfermagem; Serviços de saúde do trabalhador; Planejamento estratégico.

ÁREA TEMÁTICA: Gerenciamento dos Serviços de Saúde e de Enfermagem