



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE PÚBLICA COM
ÊNFASE NA INTERPROFISSIONALIDADE**

RISONILDA COSTA DA SILVA

**CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA UNIDADE
ASSISTENCIAL: MATERNIDADE ESCOLA SANTA MÔNICA.**

**ALAGOAS
2021**



RISONILDA COSTA DA SILVA

CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA UNIDADE ASSISTENCIAL: MATERNIDADE ESCOLA SANTA MÔNICA.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Especialização em Saúde Pública com ênfase na Interprofissionalidade, Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista

Orientadora: Profa. Quitéria Maria Ferreira da Silva

ALAGOAS
2021

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário Responsável: Valter dos Santos Andrade – CRB-4 - 1251

S586c Silva, Risonilda Costa da.

Condições precárias de trabalho dos profissionais da unidade assistencial: Maternidade Escola Santa Mônica / Risonilda Costa da Silva. – 2021.
35 f.

Orientadora: Quitéria Maria Ferreira da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Saúde Pública com ênfase na Interprofissionalidade) – Universidade Federal de Alagoas, Faculdade de Medicina. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 32.

Apêndices: f. 33-35.

1. Maternidade Escola Santa Mônica – Condições de trabalho. 2. Pessoal de saúde – Participação. 3. Precarização do trabalho. I. Título.

CDU: 614: 331



AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me permitir estar viva em tempo de pandemia, e aos meus professores, pela troca de conhecimento. Agradeço também a todos os colegas de turma que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que chegasse até aqui. Por último, agradeço à minha família, razão da minha existência.

RESUMO

O trabalho versa sobre as precárias condições de trabalho dos profissionais de saúde atuantes na Maternidade Escola Santa Mônica (MESM), desenhando uma proposta de projeto para intervenção para melhoria do problema em questão. O projeto objetiva estruturar um núcleo de base para refletir com os servidores sobre direitos e estratégias de luta para valorização profissional. Sabe-se que o local de trabalho é um espaço em que os servidores desenvolvem suas atribuições profissionais, sendo necessárias condições adequadas para um bom desenvolvimento no atendimento à população. Ambiente de trabalho apropriado é também saúde e os espaços repletos de irregularidade e inadequação contribuem para que o desempenho dos profissionais e seu resultado não sejam satisfatórios, o que, conseqüentemente, atinge o público. Parte-se da compreensão de que é de responsabilidade do poder público garantir o ambiente adequado para a viabilidade das atividades laborais dos profissionais, principalmente os que lidam com a saúde da população, e que o sindicato, enquanto instrumento de organização da categoria, tem o papel de fiscalizar e cobrar do Estado o cumprimento de sua responsabilidade. Assim, por meio do núcleo sindical de base, busca-se a adesão dos servidores às ações de reivindicações por melhorias nas condições de trabalho e garantia de direitos, bem como de fortalecimento da participação social no SUS, por meio das organizações representativas dos trabalhadores.

Descritores: Direitos. Condições de Trabalho. Participação.



ABSTRACT

The present work deals with the precarious working conditions of health professionals who work at the Maternity School Santa Mônica (MESM), designing a project proposal for intervention to improve the problem in question. The intervention project aims at structuring a base nucleus, to reflect with the servants about rights and fight strategies for professional valorization. It is known that the workplace is a space in which civil servants carry out their professional duties and it needs to have adequate conditions for good professional development in serving the population. Appropriate work environment is also healthy, and spaces full of irregularity and inadequacy contribute to the unsatisfactory performance of professionals and the result, which, consequently, affects the public. It starts with the understanding that it is the responsibility of the public authorities to ensure the appropriate environment for the viability of the work activities of professionals, especially those who deal with the health of the population and that the union, as an instrument of organization of the category, has the role of supervising and demanding that the State fulfill its responsibility. Thus, through the base union nucleus, employees are sought to adhere to the activities of claims for improvements in working conditions and guarantee of rights, as well as the strengthening of social participation in the SUS, through organizations representing workers.

Keywords: Rights. Work conditions. Participation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIS	Ações Integradas de Saúde.
BLH	Banco de Leite Humano
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DS	Distritos Sanitários
HU	Hospital Universitário
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
MESM	Maternidade Escola Santa Mônica
MS	Ministério da Saúde
PCCS	Planos de Cargos e Carreiras e Salários
PDR	Plano Diretor Regionalização da Saúde
PES	Planejamento Estratégico Situacional
RS	Regiões de Saúde
SESAU	Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas
SINSUNCISAL	Sindicatos dos Servidores Públicos da Universidade Estadual de Ciências da Saúde
SUDS	Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde
SUS	Sistema Unico de Saude
UNCISAL	Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	SITUAÇÃO-PROBLEMA	12
3	JUSTIFICATIVA	13
4	OBJETIVOS	15
4.1	Objetivo geral	15
4.2	Objetivo específico	15
5	REFERENCIAL TEÓRICO	16
6	PERCURSO METODOLÓGICO	21
7	DETALHAMENTO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO	23
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	REFERÊNCIAS	31
	APÊNDICE A – Termo de Aceite e Compromisso de Orientação	34

1 INTRODUÇÃO

Este projeto de intervenção tem como objeto a análise das condições de trabalho dos servidores da Maternidade Escola Santa Mônica para o desempenho de suas atividades laborais na assistência. De fato, o gestor público olha para as condições de trabalho de quem faz o serviço funcionar?

Para além da questão norteadora, muitas perguntas surgiram com a delimitação do objeto da intervenção, tais como: por que os profissionais da saúde têm baixos salários? Por que não há data base e salário uniformes para todos? O que de fato acontece dentro das unidades assistenciais para que os profissionais se sintam insatisfeitos no seu espaço laboral? Enfim, as indagações acerca das condições de trabalho são inúmeras, mas pensar uma proposta de intervenção na problemática exige trazer para o debate a participação dos servidores nos processos decisórios.

Como protagonistas da assistência à população, os servidores da saúde precisam ser ouvidos em suas necessidades para um bom desempenho profissional. As condições de trabalho e a valorização dos servidores, trazidos para o debate através do projeto de intervenção, requerem atenção especial e ação concreta para que, de fato, alcance o objetivo. É de fundamental importância que a unidade esteja equipada e que o plano de cargos e carreiras e salários (PCCS) seja aprovado para que o servidor seja reconhecido no seu trabalho. Para tal, a voz precisa ser ecoada e os gestores precisam cumprir seu papel no que se refere ao que o servidor precisa para um bom desempenho funcional.

É bom lembrar que tanto a organização dos trabalhadores como o plano de cargos e carreiras já estão sendo cobrados pelo sindicato, por isso o núcleo de base, de forma organizada dentro das unidades assistenciais, será de suma importância para a cobrança ao gestor, além da implementação de política de valorização do servidor.

Para compreensão do problema que se quer enfrentar, é importante trazer alguns elementos característicos da realidade e do lócus da intervenção. Desse modo, ressalta-se que a Maternidade Escola Santa Mônica presta serviço público de saúde, estando vinculada à Universidade Estadual de Ciências de Saúde de

Alagoas (UNCISAL), e situada no município de Maceió. Portanto, cabe à universidade a responsabilidade de manter a unidade funcionando para atender aos alagoanos que precisam dos seus serviços e, conseqüentemente, ao Estado de Alagoas a manutenção dos serviços públicos para o atendimento adequado à população.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Alagoas representa 5,9% da população do Nordeste e 1,63% da população do Brasil. O estado ocupa área de 27.848,003 Km², limitando-se ao Norte e Noroeste com o estado de Pernambuco, ao Sul com Sergipe, ao Sudoeste com a Bahia e ao Leste com o Oceano Atlântico. É formado por 102 municípios, tendo como capital Maceió (IBGE, 2015).

De acordo com o Plano Diretor de Regionalização da Saúde (PDR), o Estado de Alagoas está dividido em dez Regiões de Saúde (RS) e duas Macrorregiões de Saúde. Dentre as Regiões, a 1^a RS aparece como a mais populosa do estado (38,1%), enquanto a menos populosa é a 4^a RS, com 4,3% (PDR, 2011).

Para situar um pouco Maceió como capital do Estado, de acordo com o Plano Municipal de Saúde de Maceió 2018-2021, o município possui densidade demográfica de 1.989,57 hab/km². Integra, com outros doze municípios alagoanos, a região metropolitana de Maceió, sendo o mais populoso de Alagoas. Maceió representa aproximadamente 29,94% da população alagoana, com área territorial total de 509,552 km² dividida em 51 bairros, sendo estes subdivididos em 08 (oito) Distritos Sanitários (DS), de acordo com a organização espacial desenhada pelo Sistema Único de Saúde (SUS) para a oferta das ações e serviços à população (MACEIÓ, 2017).

Em relação ao número de habitantes, em 2016 a população estimada pelo IBGE para Maceió foi de 1.021.709 habitantes, sendo que 53,4% representava o sexo feminino e 46,6% o masculino (MACEIÓ, 2017).

No tocante à organização dos serviços e à rede assistencial do SUS em Alagoas, os indicadores divulgados têm evidenciado que o estado apresenta muitas insuficiências na garantia do acesso aos serviços, especialmente os de atenção à saúde básica e especializada. Situação que requer atenção especial, uma vez que

os governos estaduais e municipais têm obrigação de manter o serviço público funcionando adequadamente e administrar prioritariamente no âmbito do SUS.

Em relação à Maternidade Escola Santa Mônica, local onde será realizado o projeto de intervenção, se faz necessário levantar um pequeno histórico, bem como seu funcionamento como unidade hospitalar. Conforme informações disponíveis no *site* oficial da Maternidade Escola Santa Mônica, a unidade foi inaugurada no dia 24 de março de 1964, com o nome de Alba Mendes Muniz Falcão. À época, a maternidade dispunha de reduzida equipe técnica, formada por dois obstetras e uma parteira responsável pela sala de pré-parto. Posteriormente, a maternidade passou a ser chamada de Casa Maternal Santa Mônica (ALAGOAS, 2021).

Em 1970 foi realizada uma pequena adequação estrutural, especialmente no centro cirúrgico. Em 1986, foi ampliada e reformada, disponibilizando, então, 80 leitos para a comunidade usuária do SUS. A implantação da coordenação de Enfermagem, Nutrição e Serviço Social, bem como a construção do ambulatório e do auditório para o desenvolvimento de atividades educacionais, palestras e reuniões datam deste período (ALAGOAS, 2021).

Em 1989, os serviços do Banco de Leite Humano (BLH) são instalados na maternidade. A partir do ano de 1999, a maternidade torna-se referência estadual para gestantes de alto risco, através da Portaria do Ministério da Saúde (MS)/SAS n.º 89, de 19 de março de 1999, organizando e direcionando uma nova proposta de trabalho para melhor atender à demanda de gestantes e recém-nascidos. Foram necessárias algumas melhorias na estrutura, como também o aumento do número de profissionais para a assistência e pessoal administrativo. Em 2000, a maternidade transferiu suas atividades para um espaço disponibilizado pelo Hospital Universitário (HU) de Alagoas, enquanto seu prédio sede passava por reforma e ampliação. Após um ano, a maternidade reabre, já com uma grande estrutura e ampliação de serviços e em 2003 passa a compor a Rede Estadual de Urgência e Emergência, no atendimento hospitalar especializado às urgências obstétricas e neonatais (ALAGOAS, 2021).

Atualmente, a Maternidade Escola Santa Mônica é unidade complementar da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL), formalizada

por meio da Lei n.º 6.660, de 29 de dezembro de 2005. A maternidade caracteriza-se como unidade hospitalar especializada em assistência de média e alta complexidade, identificada como referência para a Rede Materno-Infantil do Estado.

Por ser uma unidade hospitalar pública, o quadro funcional da Maternidade Escola Santa Mônica é majoritariamente composto por servidores públicos efetivos. Nessa configuração, o número destes está estimado em 1.200, distribuído em várias categorias profissionais, dentre elas: anestesista, cardiologista adulto, cardiologista infantil, cardiocirurgia, cirurgião geral, clínico geral, endocrinologista, ginecologista, intensivista, mastologista, médico do trabalho, nefrologista, neurologista, nutrólogo, obstetra, oftalmologista, pediatra, radiologista, ultrassonografista, cirurgião pediátrico, neurocirurgião, assistente social, biomédico, bioquímico, enfermeiro, farmacêutico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, terapeuta ocupacional, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem. Também conta com serviço complementar, a exemplo de trabalhadores/as de empresa de higienização e mais.

A realidade observada na Maternidade Escola Santa Mônica (MESM) nos últimos anos tem sido de precarização das condições de trabalho, com alto índice de reclamações dos servidores em relação aos salários, excesso de trabalho e inadequação dos espaços físicos, denotando fragilidades na estruturação dos serviços para prestar assistência à população.

A pandemia de Covid-19 desnudou ainda mais a referida realidade de exploração e condições precárias de trabalho, ao mesmo tempo em que tem exigido dos servidores adaptação a uma “nova normalidade” de relações sociais, de competências profissionais e estilo de vida – contexto que tem impactado na saúde dos trabalhadores, devido às situações de estresse físico e mental, medo e ansiedade que passaram a fazer parte do cotidiano da vida.

Considerando as insuficiências quanto a oferta dos serviços à população e a precarização das condições de trabalho dos profissionais de saúde, o referido projeto busca desenvolver um trabalho organizado e educativo com os servidores da Maternidade Escola Santa Mônica, para garantia e efetivação de direitos.

Parte-se do pressuposto que somente com a participação e o engajamento dos trabalhadores nas lutas e atividades para melhoria das condições de trabalho haverá transformação na realidade e resolução dos problemas. Por isso, torna-se necessária a mudança de comportamento dos servidores, de forma a contribuir para um resultado satisfatório no ambiente de trabalho.

Por fim, em seu processo de execução, o projeto busca responder às seguintes indagações: como os servidores assistenciais entendem que devem ser tratados pelo poder público com relação aos seus direitos? O que é preciso para ter boas condições de trabalho dentro do espaço laboral? Enquanto profissional que atua dentro de hospitais públicos, qual o desempenho para uma boa assistência?

2 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Considerando a análise situacional da Maternidade Escola Santa Mônica, cujo contexto é o da violação dos direitos trabalhistas e humanos, de ausência de políticas de valorização dos servidores para o melhor desempenho das funções na unidade hospitalar – bem como da insuficiência de programas de educação permanente voltada para o servidor –, o Projeto de Intervenção elegeu como problemática: *“precarização das condições de trabalho dos serviços efetivos que atuam na assistência hospitalar, agravada com a pandemia de Covid-19”*.

Identifica-se enquanto principais *nós-críticos* (causas) do problema:

1. Insuficiência de equipamentos de proteção e segurança dos trabalhadores, ocasionando elevados índices de contaminação na pandemia;
2. Fragilidade na organização e participação dos servidores em atividades sindicais para viabilizar direitos e melhorias nas condições de trabalho.

3 JUSTIFICATIVA

O projeto apresentado tem importância no contexto do SUS e na sociedade alagoana, uma vez que falar em condições de trabalho nas unidades assistenciais para os profissionais de saúde significa refletir sobre a assistência qualificada e necessária para os usuários que precisam de atendimento nos hospitais públicos.

Os profissionais da saúde atuantes na unidade assistencial em questão, na sua grande maioria, passaram por concurso público e têm vínculo efetivo. Portanto, são servidores que compõem a força de trabalho do SUS e precisam ser valorizados para prestar uma assistência integral e de qualidade à população.

A escolha do tema se deu pelo fato da autora do projeto ser servidora da unidade e vivenciar as condições precárias de trabalho e, nesse período de pandemia, observar como os demais profissionais da unidade assistencial Maternidade Escola Santa Mônica foram contaminados em grande número pelo coronavírus. Também chamou à atenção os baixos salários recebidos pelos profissionais, surgindo a necessidade de levantar a importância da valorização dos servidores, tendo como ferramenta o Sindicato, que atua na orientação e mobilização dos trabalhadores, especialmente na luta pela garantia de direitos e resolução dos problemas apontados de condições de trabalho.

O trabalho tem relevância social porque visa ascender a valorização dos servidores públicos do setor saúde, tanto na unidade assistencial como na universidade como um todo, pois mesmo o público prioritário sendo os profissionais atuando na unidade assistencial Maternidade Escola Santa Mônica, as ações a serem implementadas tendem a mostrar para o restante dos servidores que é preciso lutar para mudar a realidade.

A participação dos servidores no processo organizativo das lutas por condições adequadas de trabalho, melhores salários e ampliação de conquistas será de grande relevância, tanto para garantir a valorização da força de trabalho da unidade hospitalar quanto para fortalecer o princípio da participação social no SUS. Desse modo, o papel do Sindicato será essencial para mostrar que os trabalhadores são e devem ser sujeitos da sua própria história no espaço em que estão inseridos,

bem como ser aliados da população nas mobilizações pela efetivação da saúde como direito universal.

Como um fator importante de inserção sócio-política, a participação ativa dos cidadãos deve ser a bola da vez, pois somente com a participação da coletividade nos processos de decisão haverá possibilidade de promover as mudanças necessárias na política de saúde. Nesse sentido, compreende-se que as modificações almejadas nas condições de trabalho dentro da unidade hospitalar Santa Mônica serão possíveis quando os profissionais efetivos tiverem a certeza de sua importância para que a assistência da população no âmbito do SUS seja eficiente e eficaz – seja no combate às doenças e promoção da saúde, seja na defesa do serviço público como essencial para a sociedade ter acesso à saúde de qualidade, com integralidade da atenção.

No âmbito acadêmico, o projeto de intervenção assume importância porque tem como perspectiva contribuir com as reflexões sobre a organização dos serviços no SUS, com foco na precarização das condições de trabalho. Uma temática relevante para a saúde pública, dado o contexto de desmonte do sistema público de saúde vivenciado na sociedade brasileira. Além disso, o projeto visa estimular o diálogo com os servidores públicos acerca do cenário pandêmico e seus impactos na força de trabalho dentro das unidades assistenciais de saúde que, na realidade atual, tem sido um objeto de reflexão científica e social.

Enfim, vislumbra-se como horizonte que vá ficando para trás o que de fato precisa ser mudado e que a participação faça com que o poder público seja cobrado na implementação das políticas de valorização dos servidores, para o bem-estar de todos, uma qualidade de vida efetiva e humana, bem como um serviço público eficiente.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo geral:

Estruturar um núcleo sindical de base com os servidores que desenvolvem suas atribuições laborais na assistência da Maternidade Escola Santa Mônica, visando o fortalecimento das ações e lutas por melhoria das condições de trabalho e valorização profissional.

4.2 Objetivos específicos:

1. Desenvolver análise situacional sobre as condições de trabalho dos servidores que atuam na assistência hospitalar e o nível de participação nas atividades sindicais;
2. Identificar os servidores sindicalizados para formação do núcleo sindical de base;
3. Elaborar proposta de valorização dos servidores para ser incorporada nas pautas sindicais.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

Na realidade contemporânea constata-se profundas mutações que assolam o mundo do trabalho. As transformações econômicas, culturais e sociais da chamada modernidade, especialmente as mudanças dos processos produtivos e tecnológicos, impactam no perfil da classe trabalhadora. Esta que se configura cada vez mais fragmentada e heterogênea, vivenciando relações de trabalho precárias e, na maioria das vezes, sem qualquer vínculo empregatício e acesso aos direitos trabalhistas e sociais. Assim, observa-se, ao longo de décadas, os diferentes estágios de expansão e crise do capital, sobretudo momentos de aprofundamento da exploração do trabalho, com impactos objetivos e subjetivos na classe trabalhadora (ANTUNES, 2013).

Um dos ataques é o processo de privatização e a mudança nas relações de trabalho, principalmente o que se expressa nos ataques ao setor público, podendo ser citadas as reformas trabalhistas, previdenciárias e, atualmente, a reforma administrativa proposta pelo Governo Federal para precarizar ainda mais o setor público.

Bem se sabe que a reforma trabalhista atingiu em cheio o trabalhador da iniciativa privada, pois são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando na lei vários artigos, mas nada que efetivamente beneficiasse o trabalhador, mas, muito pelo contrário, tem dificultado sua vida laboral. Para se ter ideia, foram mais de 100 artigos modificados – significa muito na vida laboral do trabalhador e muitos artigos modificados não favoreceram ao trabalhador, servindo para dificultar sua vida funcional.

Em relação à reforma previdenciária, esta veio para dificultar a aposentadoria dos brasileiros, independente de vínculo empregatício, pois antes os trabalhadores tinham várias formas de se aposentar. Após a reforma, esse tópico foi modificado e há agora inúmeras dificuldades para a obtenção da aposentadoria, sem mencionar que o processo de aposentadoria especial também foi dificultado.

Em relação à reforma administrativa, ainda em tramitação na Câmara de Deputados, não se chegou a uma conclusão. Essa matéria atinge de cheio o

servidor público, pois a política que hoje impera no país vai de encontro ao que de fato é público.

Essa política de governo tem a prerrogativa de acabar principalmente com a estabilidade do servidor público e retornar o cabide de emprego. A reforma administrativa está em tramitação e sendo questionada, tanto por servidores públicos como por especialistas da coisa pública.

Bem se sabe que a administração pública versa sobre o bem-estar do cidadão que paga seus impostos e tem garantia constitucional

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

A reforma administrativa não vai atingir apenas o setor público, mas também o privado, pois atinge os direitos sociais e a saúde está inserida. A saúde como um direito social deve ser mantido pelo estado nas suas instâncias federal, estadual e municipal, cada esfera assumindo sua responsabilidade perante a sociedade. Conforme determina a Constituição Federal de 1988, a saúde é um bem público e dever do Estado.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (BRASIL, 1988).

O setor da saúde sofre os impactos nas referidas transformações e os servidores fazem parte dessa classe trabalhadora que sofre mutações. Contudo, a luta dos servidores públicos da saúde não é recente, tendo acompanhado a trajetória da política de saúde no Brasil e os processos de mobilização social para efetivação de um sistema público e da saúde como direito universal. Em diferentes contextos históricos, os profissionais das unidades assistenciais buscam melhores condições de trabalho para garantia da sobrevivência e conquistas de direitos, com avanços e recuos, a depender da correlação de forças. Desse modo, entende-se que a realidade de precarização do trabalho no setor saúde é elemento estrutural da

lógica de funcionamento da sociedade capitalista, cujos interesses de classes são divergentes. Como afirma Morosini (2016),

Se, por um lado, trata-se de algo estrutural, relativo à divisão social e técnica do trabalho, por outro, apresenta características conjunturais, resultantes da atual correlação de forças e os interesses que disputam a configuração do SUS e agudizam o processo de precarização social do trabalho em saúde. Tensões que podem ser sintetizadas no conflito inexorável entre a compreensão da saúde como um bem coletivo, integralmente atendido por políticas e serviços públicos, e a saúde tomada como uma mercadoria, segmentada segundo os objetivos de acumulação do capital e acessada conforme o poder de compra dos diferentes estratos de classes da população (MOROSINI, 2016, p. 7).

Marsigilia (2014), ao fazer um breve resgate da Política de Saúde no Brasil, afirma que a saúde, desde a década de 1920, seguiu centralizada e verticalizada, expandindo essa visão para a assistência médica no Brasil no âmbito da previdência social, e passou por diversos processos de reforma administrativa. Para a autora, as mudanças ocorridas no setor saúde com a criação das Ações Integradas de Saúde (AIS) em 1984 aumentaram a capacidade gerencial do setor e, com isso, a ampliação do mesmo nos âmbitos estadual e municipal.

A ampliação da capacidade gerencial foi expandida para usuários e profissionais da área da saúde e os serviços foram expandidos, especialmente, com a criação do Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde (SUDS). Além da atuação do poder público, o setor privado também foi atingido, pois bem sabemos que o setor privado deve ser um complemento na saúde, sendo responsabilidade do poder público a garantia do direito à saúde a todos os cidadãos (MARSIGILIA, 2014).

Ainda conforme Marsigilia (2014), a criação do SUS, por meio da Lei Orgânica da Saúde de 1990, deu um novo gás às lutas por uma saúde pública efetiva, garantindo-a como direito universal e de responsabilidade do Estado Brasileiro. Para implantação e consolidação do SUS ao longo dessas décadas, tem sido fundamental a atuação dos trabalhadores da saúde e seu engajamento nas ações, programas e serviços de atendimento à população.

A organização e a luta dos trabalhadores do SUS contribuíram, ao longo dos

anos, para fortalecer o princípio da participação social na política de saúde, que também constitui uma das maiores conquistas. A participação social na Política de Saúde, por meio dos Conselhos e Conferências, foi resultado das lutas travadas pelos movimentos sociais, capitaneados pelo Movimento da Reforma Sanitária (MRS) nos anos de 1970 e 1980, no bojo das lutas contra o governo autoritário e pela redemocratização do país. A Constituição Brasileira de 1988, como marco histórico-legal da gestão democrática, afirma a garantia da participação da comunidade na Política de Saúde enquanto uma das diretrizes do SUS e as Leis n.º 8.880/90 e, principalmente, n.º 8.142/90, consolidam as bases legais e os mecanismos de participação. O SUS, portanto, foi forjado e consolidado em processos democráticos, contínuos e integrados às práticas participativas, por isso mesmo necessita do engajamento efetivo dos diferentes atores que fazem o Sistema acontecer no cotidiano dos serviços (BEDIN *et al.*, 2014).

Hoje o SUS constitui-se a política pública mais importante para a população brasileira, pois, na sua instância de competência, o sistema oferece à população atenção às suas necessidades, indo desde a atenção básica à saúde até a alta complexidade, onde a maioria da população precisa do sistema para suprir seu direito à saúde.

No momento atual em que a pandemia de Covid-19 é um mal que assola o mundo, ficou evidente no Brasil o quanto a existência do SUS foi/é importante. O sistema deu todo o suporte ao tratamento da pandemia, mesmo sem medicação específica para a doença, e foi também o SUS que provou a eficácia da assistência universal, pois o número de mortes seria bem maior sem ele. Além de evidenciar a falta de financiamento ao maior sistema público de saúde do Brasil, a pandemia também deixou muito claro o descaso com os profissionais que trabalham na linha de frente dos serviços oferecidos à população.

Estudos vinham indicando que longas jornadas, condições insalubres nos serviços, desvalorização profissional, conflitos interpessoais, entre outros fatores desencadeantes de adoecimento físico e psíquico, já faziam parte dos contextos dos serviços de saúde. No momento da pandemia, tais condições são potencializadas pelo número de pessoas infectadas e pela escassez de Equipamentos de Proteção

Individual (EPIs) adequados, o que tem elevado o desgaste entre os profissionais de saúde, devido ao medo da infecção e de transmitir o vírus. O trabalho para as equipes de saúde, tornou-se subitamente assustador pela insegurança pessoal, pois a precarização dos serviços e das condições de trabalho se aprofundaram e os profissionais têm que enfrentar a batalha entre a vida e morte em seu cotidiano (MIRANDA, *et al.*, 2020).

O número de profissionais de saúde que foram a óbito por precárias condições de trabalho na pandemia foi alarmante, bem como pela desvalorização do profissional, como mão-de-obra qualificada também chamou atenção, pois antes da pandemia os profissionais eram pouco evidenciados e valorizados na sua atuação. A pandemia desnudou a realidade, fazendo o mundo enxergar como, de fato, os profissionais da área da saúde atuam dentro das unidades hospitalares, em especial médicos e enfermeiros – sem desconsiderar os demais, pois o paciente é um todo e como tal precisa de todos os cuidados.

A realidade do mundo do trabalho e da precarização compõem uma das agendas prioritárias das organizações dos trabalhadores dos serviços públicos. Se faz necessária e urgente uma atenção especial a todos os profissionais que atuam na área da saúde e uma política de valorização em toda a instância de governo, pois a saúde é universal e o poder público federal, estadual e municipal, dentro de suas competências, tem responsabilidade no desenvolvimento das políticas da saúde para a população e para os profissionais de saúde que trabalham exclusivamente no setor público. O SUS precisa ser fortalecido para que todos possam ser atendidos dentro de suas necessidades, pois nem todos podem arcar com os gastos que precisam para curar a doença. Saúde é direito de todos e é dever do Estado garantir esse direito; do cidadão, por pagar seus impostos, e do servidor, por receber pelos impostos pagos por todos.

6 PERCURSO METODOLÓGICO

O projeto de intervenção a ser desenvolvido tem como referência minha experiência profissional como servidora da Maternidade Escola Santa Mônica e militante do Movimento Sindical. Por isso, a escolha da *situação-problema* para intervenção foi: “precarização das condições de trabalho dos serviços efetivos que atuam na assistência hospitalar, agravada com a pandemia da Covid-19”.

O processo de elaboração do projeto foi precedido de *algumas etapas*, que são descritas a seguir.

Primeira etapa: o projeto fundamentou-se na concepção do Planejamento Estratégico Situacional (PES), iniciando com análise do contexto da realidade dos processos de trabalho e da organização dos serviços na Maternidade Santa Mônica. Para isto, foi feito um levantamento das condições de trabalho dos profissionais na unidade assistencial em questão, em relação à: queixas e problemas indicados pelos trabalhadores; quantitativo de profissionais; e quantidade de servidores sindicalizados ao Sindicato dos Servidores Público da Uncisal (SINSUNCISAL). De posse de tais dados, foi possível entender que será necessário sensibilizar os servidores para que os mesmos possam compreender a necessidade de organização de núcleo de base dentro da unidade. Após a formação do núcleo, os problemas levantados e constatados serão debatidos, com direcionamentos acerca do diálogo com os gestores responsáveis pela administração da unidade.

Segunda etapa: identificação dos nós-críticos, a saber: 1) insuficiência de equipamentos de proteção e segurança dos trabalhadores, ocasionando elevados índices de contaminação na pandemia; 2) fragilidade na organização e participação dos servidores em atividades sindicais, para viabilizar direitos e melhorias nas condições de trabalho.

Terceira etapa: revisão bibliográfica para buscar evidências sobre a problemática estudada e referenciar a proposta de intervenção. Para tal, foram selecionados os seguintes eixos temáticos de embasamento da reflexão: precarização do trabalho, condições de trabalho na saúde, valorização profissional na saúde, direitos dos trabalhadores da saúde.

Quarta etapa: apresentação da proposta e articulação com o Sindicato para realização das ações planejadas.

Método: serão realizadas ações de articulação e mobilização dos servidores pelo Sindicato, conjuntamente com o núcleo de base, criado dentro da unidade para discutir as condições de trabalho dos profissionais e propor mudanças. O Núcleo também será um espaço para discussão das propostas do Sindicato que venham interferir na valorização dos servidores, tais como: o plano de cargos e carreiras que o sindicato vem lutando, além da proposta de melhoria na remuneração dos servidores. Ações pontuais como escala de trabalho, direitos trabalhistas respeitados como férias, licenças etc.

Cenário/Local: Maternidade Escola Santa Mônica – Alagoas.

Atores sociais: servidores efetivos da Maternidade, dirigentes e lideranças sindicais, equipes gestoras da maternidade.

Monitoramento: será realizado em diferentes momentos – após a realização das atividades iniciais de sensibilização dos servidores; durante a realização das atividades sindicais de criação do Núcleo de base e discussão com os gestores sobre as condições de trabalho; e, ao final do projeto, para verificar se as reivindicações de valorização dos servidores e garantia de direitos foram atendidas, parcial ou totalmente.

Avaliação: realizada ao final do projeto para socialização dos resultados obtidos com todos os servidores e Sindicato. A avaliação será de subsídio para planejamento de outras atividades do Núcleo sindical de base.

7 DETALHAMENTO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

7.1 Projeto de Intervenção

O projeto de intervenção visa intervir nas condições precárias de trabalho, vivida pelos servidores efetivos lotados na unidade hospitalar Santa Mônica, por meio da criação de um Núcleo sindical de base, que contribua para estimular a reflexão sobre os direitos e estimular o engajamento dos servidores nas lutas pela valorização dos servidores.

Ter as unidades de saúde equipadas e com toda a estrutura para o desenvolvimento das atividades dos servidores será um grande passo para que os profissionais trabalhem sem muita preocupação de como desenvolver suas atribuições.

Outro fator importante é vencer a fragilidade no processo de organização, participar das atividades sindicais e seguir as orientações para garantia de direitos. Busca-se disseminar a ideia de que somente a organização coesa e forte dos servidores fará mudar a realidade no ambiente de trabalho e no setor saúde como um todo.

7.2 Público-alvo

Profissionais lotados na unidade assistencial Maternidade Escola Santa Mônica.

7.3 Desenho da operação

QUADRO 1 – Desenho de operações sobre o “nó crítico 1” relacionado ao problema “Precarização das condições de trabalho dos serviços efetivos que atuam na assistência hospitalar, agravada com a pandemia da Covid-19”.

Nó crítico 1	Insuficiência de equipamentos de proteção e segurança dos trabalhadores, ocasionando elevados índices de contaminação na pandemia
Operações	Análise situacional das condições de trabalho dos servidores (estrutura física, equipamentos, segurança, carga horária x demanda) e nível de participação das atividades sindicais; Elaboração de proposta de valorização dos servidores para os servidores, a ser incorporada nas pautas sindicais
Projeto	Conhecer e dialogar sobre a precarização no trabalho em saúde
Resultados esperados	Adesão de 70% dos servidores às atividades sindicais de reivindicações de melhorias nas condições de trabalho
Produtos esperados	Diagnóstico situacional concluído Agenda propositiva sobre condições de trabalho para negociação
Atores sociais/ responsabilidades	Executora do projeto e dirigentes sindicais
Recursos necessários	Estrutural/Organizacional: sala para reuniões
	Cognitivo: conhecimento sobre as pautas de lutas do movimento sindical para o setor saúde
	Financeiro: sem custos
	Político: adesão dos servidores a proposta de discussão com o Sindicato
Recursos críticos	Político: adesão dos servidores a proposta de discussão com o Sindicato
Controle dos recursos críticos / Viabilidade	Ator que controla: servidores
	Motivação: organização coletiva como instrumento para garantir direitos e melhorias nas condições de trabalho
Ação estratégica de motivação	Reunião com os servidores para mostrar a urgência do trabalhador sair da zona de conforto e cobrar do poder público ações de valorização e melhorias nas condições de trabalho
Responsáveis:	Executora do projeto e representante do Sindicato
Cronograma / Prazo	Abril 2022
Gestão, acompanhamento e avaliação	Instrumento para verificar o índice de participação dos servidores nas atividades; Reunião para avaliar a situação inicial das condições de trabalho x mudanças apresentadas com a realização das ações.

QUADRO 2 – Desenho de operações sobre o “nó crítico 2” relacionado ao problema “Precarização das condições de trabalho dos serviços efetivos que atuam na assistência hospitalar, agravada com a pandemia da Covid-19”.

Nó crítico 2	Fragilidade na organização e participação dos servidores em atividades sindicais para viabilizar direitos e melhorias nas condições de trabalho
Operação	Criação de um Núcleo Sindical de base na Unidade Maternidade Escola Santa Mônica
Projeto	Organizar pautas de lutas por direitos e condições de trabalho
Resultados esperados	Ampliação dos índices de sindicalização; Adesão e engajamento de 70% dos servidores ao Núcleo de base
Produtos esperados	Núcleo sindical de base criado e funcionando de forma sistemática
Atores sociais/ responsabilidades	Executora do projeto e dirigentes sindicais
Recursos necessários	Estrutural/Organizacional: local para atividades do Núcleo
	Cognitivo: conhecimento sobre organização sindical
	Financeiro: sem custo
	Político: adesão dos servidores ao Núcleo de base
Recursos críticos	Político: adesão dos servidores ao Núcleo de base
Controle dos recursos críticos / Viabilidade	Ator que controla: servidores
	Motivação: organização coletiva como instrumento para garantir direitos e melhorias nas condições de trabalho
Ação estratégica de motivação	Reuniões com os servidores para mostrar a urgência do trabalhador se organizar para evitar mais perdas de direitos
Responsáveis:	Executora do projeto e representante do Sindicato
Cronograma / Prazo	Bimestral
Gestão, acompanhamento e avaliação	Instrumento para verificar o índice de sindicalização dos servidores e de participação nas atividades do Núcleo
	Reunião para avaliar a situação inicial das condições de trabalho x mudanças apresentadas com a implantação do Núcleo.

7.4 Resultados Esperados

7.4.1 Resultados da Intervenção em relação aos objetivos propostos

- Encorajamento dos servidores para a conquista de dias melhores no espaço laboral;
- Fortalecimento das ações e lutas por melhoria das condições de trabalho e valorização profissional;
- Fortalecimento à participação social no SUS, por meio das organizações representativas dos trabalhadores;
- Direcionamento para implementação de políticas públicas que assegurem condições adequadas à concretização da saúde como direito de cidadania;
- Contribuição para organização sindical nos locais de trabalho como ferramenta para garantir os direitos da força de trabalho no SUS.

7.4.2 Resultados do Trabalho Interprofissional

Com a realização da intervenção espera-se o interesse e o engajamento dos servidores da Unidade assistencial, das diferentes profissões, para dialogar sobre as possibilidades de trabalho colaborativo e de lutas coletivas por melhorias nas condições de trabalho, de forma a impactar na qualidade do acesso e da assistência prestada à população.

Espera-se também fortalecer as práticas interprofissionais, tendo em vista que as necessidades de saúde da população e as propostas de melhorias das condições de trabalho, discutidas de forma compartilhada com o Sindicato (órgão de representação política da categoria), trabalhadores e equipes gestores da Unidade Hospitalar, reforçam essa perspectiva.

7.5 Viabilidade

O projeto tem viabilidade técnica e política, com possibilidade de ser realizado, visto que está pautado numa demanda concreta dos servidores acerca das melhorias das condições de trabalho. Além disso, como visa estimular a organização interna dos servidores para garantir direitos, não depende de equipes gestoras da Unidade para ser executado.

7.6 Orçamento Estimado

Sem custo.

7.7 Financiamento

Não se aplica, pois o projeto não demanda custo financeiro.

7.8 Parcerias Estabelecidas/Responsáveis

A parceria será realizada com os profissionais de saúde da Maternidade Escola Santa Mônica e o Sindicato dos trabalhadores da UNCISAL.

7.9 Recursos Necessários

Recursos humanos.

7.10 Cronograma de execução

Discriminação	Meses							
	Abril	Maio	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov
Análise da realidade.								
Leitura sobre o tema								
Produção do pré projeto								
Apresentação do pré projeto								



Sistematização do projeto								
Término do projeto e entrega								

7.11 Gestão, acompanhamento e avaliação

O projeto foi acompanhado pela direção do Sindicato, bem como os servidores da Unidade Assistencial, que se envolveram na criação do núcleo de base. Também será elaborado um instrumento de registro das atividades realizadas, para possibilitar o monitoramento das ações.

Ao final da execução do projeto, será realizado um encontro com os profissionais de saúde no intuito de avaliar os resultados, com foco nas mudanças acerca das condições de trabalho na Maternidade Santa Mônica.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este projeto foi fruto de um trabalho conjunto, porém sistematizado por mim e observado por minha orientadora, que teve papel fundamental nas correções técnicas do texto.

O tema aqui elencado está longe de ter seu final, mas as precariedades nos locais de trabalho devem ser encaradas como um ponto importante a ser abordado, pois trata-se da vida de profissionais que estão desenvolvendo atividades de relevância para a população.

O trabalho desenvolvido no setor público é atividade que visa melhoria para a sociedade, como tal, deve ser prioridade para o gestor público. Em pleno século XXI, não podemos aceitar que os profissionais – principalmente os que lidam com a saúde – estejam em ambientes hostis e sem condições de trabalho. É urgente a necessidade de mudança, como também é urgente a valorização desses profissionais.

A pandemia veio mostrar que os profissionais de saúde estavam esquecidos pelo poder público e que são esses profissionais que devem ser considerados os principais heróis dos tempos atuais, pois muitos deram a vida para salvar, contaminando-se, inclusive, para tratar milhares de pessoas infectadas pelo novo coronavírus.

Por fim, quero agradecer a todos os colegas de turma, pela força no caminhar do curso e a todos os professores que me ajudaram a chegar ao fim de mais uma etapa da minha vida. Ser sanitarista é um sonho realizado e disponibilizar os conhecimentos em prol da sociedade é uma etapa que quero alcançar, colocando todo o conhecimento adquirido em prol da justiça e da saúde.

Chegar ao fim de mais uma etapa da vida em tempo de pandemia é privilégio e quero aqui saudar a todos os profissionais da saúde que são, reconhecidamente, fundamentais para a garantia do direito social à saúde em locais públicos.

Em especial, quero saudar todos os sanitaristas que, junto à sociedade, criaram o SUS – atualmente o sistema de saúde brasileiro, responsável pelas respostas importantes no tratamento da Covid-19. Sem o SUS não seria possível



salvar tantas vidas e sem o trabalho dos sanitaristas, que ajudaram a criá-lo, ele sequer existiria.

Por fim, o trabalho idealizado e concretizado pelos sanitaristas no início da criação dos SUS foi extremamente importante e fundamental. Por isso, termino concludo minhas considerações com uma frase de Nise da Silveira: “é necessário se espantar, se indignar e se contagiar, só assim é possível mudar a realidade”.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. **Portal da Maternidade Escola Santa Mônica – site oficial**. Disponível em: <http://www.hospitantamonica.com.br/maternidade>. Acesso em: ago. 2021.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

BEDIN, D. M. *et al.* Reflexões acerca da gestão em saúde em um município do sul do Brasil. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 1397-1407, 2014.

MACEIÓ. Secretaria Municipal de Saúde de Maceió. **Plano Municipal de Saúde 2017/2021**. Maceió: SMS, 2017.

MARSIGLIA, R.M.G. Estado e política social: saúde. **Katálysis**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 155-156, jul./dez. 2014.

MIRANDA, F. M. A.; SANTANA, L. M. PIZZOLATO, A. C.; SAQUIS, L. M. M. Condições de trabalho e o impacto na saúde dos profissionais de enfermagem frente a covid-19. **Cogitare enferm.**, 25: E 72702, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/72702>. Acesso em: 4 set. 2020.

MOROSINI, M.V.G. Precarização do trabalho: particularidades no setor saúde brasileiro. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 5-13, 2016.

GOMEZ, C. M.; COSTA, S. M. F. T. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 4, v. 2, p. 411-421, 1999.

CARVALHO, S. S. **Uma visão geral sobre a reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 8 nov. 2021.

PEREIRA, L.; ORSI, R. **Reforma Trabalhista**. [S./l.]: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia LTDA., 2018. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF, 1988.

FGV - VARGAS, F.J São Paulo, acesso em agosto de 2021.
<https://portal.fgv.br/reforma-administrativa-e-impactos-servidor-publico-carlos-ari-sundfeld>



APÊNDICE

APÊNDICE A – Termo de Aceite e Compromisso de Orientação

TERMO DE ACEITE DE ORIENTAÇÃO

Eu, **Quitéria Maria Ferreira da Silva** RG nº (xxxxxx), declaro que aceito o compromisso de (orientar / co-orientar) o Projeto de Intervenção a ser desenvolvido pelo(a) profissional especializando/a **Risonilda Costa da Silva**, como Projeto de Intervenção do Curso de Especialização em Saúde Pública com Ênfase na Interprofissionalidade, do Núcleo de Saúde Pública, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Alagoas (NUSP/FAMED/UFAL), no período 2020-2021.

Maceió, 26 de novembro de 2021.

Quitéria Maria Ferreira da Silva

Nome e assinatura do orientador

Risonilda Costa da Silva,

Nome e assinatura do Discente

TCC Risonilda.docx.pdf

Documento número b571bf43-c892-4170-b831-c9f8a0af91d4



Assinaturas

 Risonilda Costa da Silva
Assinou

Pontos de autenticação:

Assinatura na tela

IP: 181.213.32.9 / Geolocalização: -9.630515, -35.726950

Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.1)

AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko)

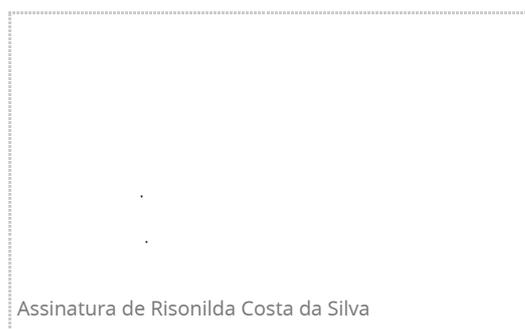
Chrome/96.0.4664.110 Safari/537.36

Data e hora: 28 Dezembro 2021, 00:20:55

E-mail: nildalindadireito@gmail.com

Telefone: +5582987592849

Token: 98109758-****-****-****-89d674178ac2



Assinatura de Risonilda Costa da Silva



Hash do documento original (SHA256):

e253b9166d6abfc31f04593de77a7a96e989b250133f89de48d24a19acf7fdaa

Verificador de Autenticidade:

<https://app.zapsign.com.br/verificar/autenticidade?doc=b571bf43-c892-4170-b831-c9f8a0af91d4>

Integridade do documento certificada digitalmente pela ZapSign (ICP-Brasil):

<https://zapsign.com.br/validacao-documento/>



Este Log é exclusivo ao, e deve ser considerado parte do, documento número b571bf43-c892-4170-b831-c9f8a0af91d4, de acordo com os Termos de Uso da ZapSign disponível em zapsign.com.br