

**Curso de Especialização em
Gestão Industrial de Imunobiológicos
Foco em Sistemas de Produção, Qualidade,
Desenvolvimento Tecnológico e Inovação**

MBBio 2

MONOGRAFIA
Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador

Aluno: Eder Vaz Lobo Freitas

Orientador: Adriano Proença

RIO DE JANEIRO

TURMA 2007/01

SETEMBRO / 2009

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO	5
2- CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE	7
2.1 - 14 pontos de Deming	7
2.2 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida	9
2.2.1 – BS 8800 Sistema de Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional	12
2.3 – Conceitos	13
2.3.1 – Categorias conceituais	15
2.3.2 – Qualidade de Vida no Trabalho	16
2.3.3 – Conceitos de Saúde no Trabalho	17
2.3.4 – Perfil de Saúde do Trabalhador	20
3 – MÉTODO DE PESQUISA	21
4- PESQUISAS DE CAMPO	23
4.1 – Bayer	23
4.2 - Arcelor Mittal	24
4.3 - Bio-Manguinhos	26
5- PROPOSTA	33
5.1– Comparação entre as Empresas	33
5.2- Modelo Proposto	34
5.3 – Lacunas entre o modelo proposto e a atuação atual do Centro de Saúde do Trabalhador de Bio-Manguinhos	38
6- CONCLUSÃO	40
7- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

I - DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus, pois é quem me dá força diariamente para seguir em frente, tendo em vista que nesse período em que cursei a Especialização em Gestão Industrial de Imunobiológicos na COPPE-UFRJ, tive que me dividir entre os compromissos profissionais, familiares e estudos, o que tornou meu dia a dia mais árduo, e com certeza sem Deus não teria conseguido alcançar todos os objetivos que foram delineados.

II - AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família e esposa que sempre me apoiaram, ao meu Gestor e Co-Orientador Luiz Assis que exerceu um papel de tutor durante o período de curso, sabendo agir de acordo com cada situação, flexibilizando e cobrando sempre dentro da normalidade, e também agradeço ao meu Orientador Adriano Proença que foi sábio para mostrar a linha de trabalho que eu deveria seguir, além de ser rígido quando foi necessário.

Por fim um agradecimento a todo o corpo docente da COPPE-UFRJ, pois me proporcionaram conhecimentos importantes que levarei por toda a vida, e um agradecimento aos meus colegas de classe Beatriz Ayres, Daniel Arias, Alexander Neves e Fernanda Machado, que estiveram comigo na elaboração da maioria dos trabalhos do curso.

1 – INTRODUÇÃO

A Globalização trouxe resultados significativos às empresas, porém nem sempre esses resultados são positivos, principalmente quando analisamos o seu incremento industrial, a concorrência e a forma com que interagem com outros países, na busca de tecnologias, que possam tornar estas empresas com diferenciais competitivos. Na busca pela excelência, as empresas precisam de maturidade, planejamento e recursos humanos habilitados para não fraquejar neste mercado em constante mudança. A área de Recursos Humanos (RH) precisa responder a nova postura do mercado, e focalizar suas atividades para atender às necessidades e às expectativas dos públicos internos e externos, considerando a evolução e as tendências do mercado de trabalho.

A definição do tema “Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador” veio ao encontro do que acredito, pela vivência fora do meio acadêmico, e pelas observações e processo de aprendizado nestes dois anos de Curso, além da vivência direta na área de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador em Bio-Manguinhos desde de 2005, onde levam à seguinte conclusão: precisamos contribuir para a melhoria constante da relação entre as pessoas, humanizando as organizações através de suas áreas de Recursos Humanos. Acreditamos na importância de fomentar a discussão sobre qualidade de vida e perfil de saúde do trabalhador nas organizações.

Neste trabalho, pretendo desenvolver uma proposta de institucionalizar um Programa de Perfil de Saúde do Trabalhador alinhado ao Programa de Qualidade de Vida, objetivando levar às pessoas a refletirem sobre suas vidas e sobre o futuro que estamos construindo, e aqui estaremos falando de política de qualidade de vida, saúde e bem-estar para a empresa, tendo em vista que as constantes mudanças que ocorrem diariamente no mercado, fazem com que os colaboradores estejam sob maior pressão, tendo que dar resposta efetivas dentro de prazos cada vez mais curtos, e precisamos preparar a saúde física e mental de nossos colaboradores para que consigam corresponder a todas as necessidades impostas, mas que por outro lado consigam cuidar de sua saúde.

Nosso foco é a aplicação de diversos programas de benefícios de qualidade de vida, saúde e bem-estar, visando o aumento da produtividade na Empresa.

Esse trabalho analisa a contribuição dada por alguns pesquisadores nesse campo de estudo e identifica as suas dimensões. Além disso, avalia as dificuldades e obstáculos enfrentados para a adequada implementação de Programas de QVT e Saúde,

exemplificando modelos de programas que são utilizados atualmente em empresas de grande porte. Os estudos de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador são uma forma de se compreender o processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado, tanto no lado profissional - quer seja pela produtividade, absenteísmo, *turnover* - quanto no lado pessoal - doenças, insatisfação, conflitos internos dentre outros.

Também serão demonstradas comparações entre empresas que proporcionam qualidade de vida aos seus colaboradores e o que isso pode proporcionar de benéfico, e conclui que há muito por fazer para transformarmos o ambiente de trabalho num local melhor para o nosso desenvolvimento e evolução.

2- CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE

Conforme afirma RODRIGUES (1991) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sócio-técnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele; mas vale ressaltar que os primórdios da QVT veio por intermédio de Herzberg (1959), que sugeriu a teoria da Motivação e Higiene, e por W. Edwards Deming (1982) que foi um dos mais influentes mestres da qualidade total, especialmente por sua atuação no Japão após a segunda guerra mundial. Segundo DEMING a principal responsabilidade pela qualidade é da alta administração. Quatro pontos importantes de seu pensamento são relacionados a preocupação com a saúde ocupacional do trabalhador, e com a forma de liderança que deve ser exercida, além de citar a atenção ao prazer pelo que faz, que são citados nos pontos 10, 11, 12 e 13, conforme pode ver abaixo onde são citados os 14 pontos de Deming.

2.1 - 14 PONTOS DE DEMING

1º Ponto

Criar constância de propósito para melhorar o produto e o serviço, com o objetivo de tornar-se competitivo, assegurar a continuidade do negócio e criar empregos.

2º Ponto

Adotar a nova filosofia. Estamos em uma nova era econômica. A administração no ocidente precisa despertar para o desafio, precisa aprender suas responsabilidades e assumir a liderança da mudança.

3º Ponto

Acabar com a dependência da inspeção para conseguir qualidade. Para eliminar a necessidade da inspeção em massa, colocar a produção com qualidade em primeiro lugar.

4º Ponto

Cessar a prática de fechar contratos com base no preço de compra do produto. Em vez disso, minimizar o custo total de uso. Procurar fazer parcerias, tendo um único fornecedor para cada insumo, construindo um relacionamento de longo prazo, lealdade e confiança.

5º Ponto

Melhorar continuamente o sistema de produção e serviços, para melhorar a qualidade e produtividade e, dessa forma, reduzir constantemente os custos.

6º Ponto

Instituir o treinamento na função.

7º Ponto

Instituir a liderança. O objetivo das chefias deve ser ajudar as pessoas, máquinas e sistemas a fazerem um trabalho melhor. As práticas das chefias precisam de renovação, tanto na alta administração como nos níveis inferiores.

8º Ponto

Eliminar o medo, de modo que todos trabalhem de forma mais eficaz para a organização.

9º Ponto

Eliminar as barreiras entre os departamentos. As pessoas das áreas de pesquisa, projetos, vendas e produção devem trabalhar como uma só equipe, para prevenir quaisquer problemas da produção, do produtos e dos serviços.

10º Ponto

Eliminar *slogans*, exortações e metas para a força de trabalho, exigências de zero defeitos e novos níveis de produtividade. Tais exortações só geram relações antagônicas, uma vez que a maioria das causas de baixa qualidade e baixa produtividade são inerentes ao sistema de trabalho, ficando assim fora do controle dos trabalhadores.

11º Ponto

a) Eliminar as cotas de trabalho no chão de fábrica. Substituí-las pela liderança.

b) Eliminar o gerenciamento por metas numéricas. Substituí-las pela liderança.

12º Ponto

Eliminar as barreiras que tiram do trabalhador o direito de se orgulhar de seu trabalho. Isto inclui eliminar avaliações anuais por mérito ou por cumprimento de metas numéricas.

13º Ponto

Instituir um programa vigoroso de educação e desenvolvimento pessoal.



14º Ponto

Colocar todos na empresa trabalhando no sentido de realizar a transformação. A transformação é o trabalho de todos.

2.2 – EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

Na década de 50, Herzberg (1959) sugeriu a teoria da Motivação e Higiene, após analisar as expectativas das pessoas em relação ao seu trabalho e quais os fatores que afetam as suas atitudes no ambiente de trabalho.

Os fatores higiênicos são os relacionados às políticas da empresa, práticas administrativas, gestão, relacionamento interpessoal, condições de trabalho, remuneração, vida pessoal, status e segurança. Essas necessidades não são suficientes para motivar o empregado. Dessa forma, quando os gestores eliminam os fatores higiênicos que causam insatisfação, podem obter harmonia, mas não necessariamente motivação.

Para Herzberg, os fatores motivacionais estão relacionados com a satisfação no trabalho, que envolve a realização pessoal, reconhecimento, o trabalho exercido, a responsabilidade, o progresso e a possibilidade de crescimento.

FATORES HIGIÊNICOS

- Políticas e práticas administrativas
- Gestão
- Relacionamentos com supervisor, colegas e subordinados
- Condições de trabalho
- Remuneração
- Vida Pessoal
- Status
- Segurança

FATORES MOTIVACIONAIS

- Satisfação no Trabalho
- Realização
- Reconhecimento



- Trabalho exercido
- Responsabilidade
- Progresso
- Possibilidade de Crescimento

Segundo VIEIRA (1996) só a partir da década de 60, houve um novo impulso nos movimentos de Qualidade de vida no Trabalho (QVT), sendo desenvolvidas inúmeras pesquisas sobre melhores formas de realizar o trabalho, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. O ano de 1974 caracterizou-se pelo início do desaceleramento dos estudos da QVT causado, basicamente, pela crise energética ligada ao aumento do preço do petróleo e pela alta inflação que atingiram os países do ocidente, em particular os Estados Unidos, gerando um deslocamento da atenção das empresas para a luta pela sobrevivência, deixando os interesses dos empregados em segundo plano. Em 1979, a partir da constatação da diminuição do comprometimento desses empregados em relação ao seu trabalho, houve uma retomada do movimento da QVT.

A QVT tem sido pesquisada em diversos países. No Brasil, só a partir dos anos 80, foram realizados alguns estudos, ainda muito influenciados pelos modelos estrangeiros. Dentre os pólos de desenvolvimento dessas pesquisas no país, destacam-se a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e Minas Gerais.

Apesar dos inúmeros estudos, o conceito de QVT está longe da unanimidade. WESTLEY (1979) comenta que, com o mesmo título, QVT é aplicada numa diversidade de mudanças propostas nas organizações de trabalho, o que leva a uma confusão considerável. FERNANDES (1988) esclarece, no entanto, que os diversos conceitos de QVT voltam-se, geralmente, para três principais aspectos: a reestruturação do desenho dos cargos e novas formas de organizar o trabalho; a formação de equipes de trabalho semi-autônomas ou auto-gerenciadas; e a melhoria do meio ambiente organizacional.

A seguir a tabela apresenta a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, e podemos observar que NADLER E LAWLER nos anos 80, ainda temiam pela possibilidade de QVT perder espaço no mercado e conseqüentemente desaparecer, o que atualmente é uma opção improvável, dada a devida relevância que o tema de qualidade de vida e saúde obtiveram no mercado de trabalho.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de Qualidade de Vida no Trabalho fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: NADLER e LAWLER *apud* FERNANDES (1996: 42)

2.2.1 – BS 8800 – SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

Outro tema que contribuiu para evolução do conceito de QVT, foi a Norma Britânica BS 8000, que está relacionada a Segurança e Saúde Ocupacional.

Refere-se a uma norma britânica BS 8800, que tem por título Sistema de Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional (Occupational Health and Safety Management Systems). Esta foi elaborada por um comitê técnico, com a participação dos principais segmentos da sociedade britânica afetados por este assunto e publicada em 15 de maio de 1996.

Esta norma busca a melhoria do desempenho da saúde e segurança ocupacional nas organizações. As diretrizes desta, estão baseadas nos princípios gerais do bom gerenciamento e foram projetadas para possibilitar a integração do Sistema de Gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional com outros aspectos do negócio.

Visando:

- minimizar os riscos para os empregados e outros colaboradores;
- melhorar o desempenho dos negócios;
- auxiliar a organização a estabelecer uma imagem responsável no mercado.

A estrutura da norma propõe elementos de um sistema de gerenciamento de segurança e saúde ocupacional. Estes elementos são genéricos, assim o modo e a extensão com que cada elemento deve ser aplicado e incorporado ao sistema de gerenciamento de Segurança e Saúde Ocupacional da organização, irá depender de fatores como tamanho desta, da natureza de suas atividades, dos perigos e das condições em que opera.

O sistema de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional deve ser projetado para se moldar ou adaptar a fatores internos e externos. Esta análise crítica também proporciona uma visão do futuro. As informações obtidas podem ser usadas para melhorar a abordagem pró-ativa, minimizar riscos e melhorar o desempenho dos negócios.

2.3 - CONCEITOS

Primeiro vale salientar o que seria qualidade de vida, segundo THIGPEN, presidente da Levi Strauss USA, viver com qualidade de vida “é manter o equilíbrio no dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio”.

Para CHIAVENATO (1999: 391) qualidade de vida no trabalho (QVT) "representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”.

CHIAVENATO (1999: 391), expressa que quando se fala em QVT há de se salientar alguns fatores, que são: "a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar”.

Segundo COCCO (2001) as empresas devem pensar a saúde do trabalhador numa nova perspectiva, a da promoção à saúde no trabalho, que tem reflexos na competitividade das empresas e do próprio país, além de investir na qualidade de vida no trabalho e do trabalhador.

Conforme FRANÇA (1997), qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. Este tipo de posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

ALBUQUERQUE e FRANÇA (1997) consideram que a sociedade vive novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência, novos valores e demandas de Qualidade de Vida no Trabalho. Para os referidos autores, outras ciências têm dado sua contribuição ao estudo do QVT, tais como:

- Saúde – nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.



- Ecologia – vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do sistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.
- Ergonomia – estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta -se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- Psicologia – juntamente com a filosofia, demonstra a influência das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado intrínseco das necessidades individuais para seu envolvimento com o trabalho.
- Sociologia – resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- Economia – enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.
- Administração – procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia – elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.



2.3.1 – CATEGORIAS CONCEITUAIS

A seguir a tabela mostra as categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho, e vale observarmos dois critérios que servirão como base para o Modelo Proposto, que são os itens relacionados a Condições de Trabalho e o Trabalho e o Espaço Total de Vida:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico, seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade



	<p>Mobilidade</p> <p>Relacionamento / Senso comunitário</p>
6. CONSTITUCIONALISMO	<p>Direitos de proteção ao trabalhador</p> <p>Privacidade pessoal</p> <p>Liberdade de expressão</p> <p>Tratamento imparcial</p> <p>Direitos trabalhistas</p>
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	<p>Papel balanceado no trabalho</p> <p>Estabilidade de horários</p> <p>Poucas mudanças geográficas</p> <p>Tempo para lazer da família</p>
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	<p>Imagem da empresa</p> <p>Responsabilidade social da empresa</p> <p>Responsabilidade pelos produtos</p> <p>Práticas de emprego</p>

Fonte: WALTON *apud* FERNANDES (1996: 48)

2.3.2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O tema Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando, a cada dia, mais destaque nas publicações sobre Administração e Psicologia do Trabalho, a nível Mundial e, mais recentemente, no Brasil, com um grande avanço após a divulgação das modernas técnicas administrativas, utilizadas principalmente no Japão, voltadas para o alcance da Qualidade Total.

QUIRINO e XAVIER (1987), destacados pesquisadores brasileiros sobre QVT, consideram que, só recentemente, a abordagem da Qualidade de Vida (QV), tem sido aplicada à situação de trabalho. Segundo eles, "...ela tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho"(1987:72).

As diversas abordagens teóricas sobre QVT denotam uma preocupação marcante com os aspectos internos da organização, particularmente, com o desenho do cargo e as condições físicas do ambiente de trabalho. Neste contexto, o homem tende a ser focado apenas como um ser produtivo, sendo deixado de lado o ser humano total, que interage não só com o ambiente organizacional mas, principalmente, com o ambiente externo que abrange, entre outros aspectos, a família, os amigos, e as atividades de cultura, lazer e religião.

As atuais tendências da Administração de Recursos Humanos nos levam a refletir sobre a pertinência de agregar à concepção atual de QVT, uma abordagem mais ampla, com uma visão integradora dos ambientes interno e externo da organização, para uma efetiva Qualidade de Vida do indivíduo no trabalho e fora dele.

2.3.3 - CONCEITOS DE SAÚDE NO TRABALHO

Antes de falarmos o que seria um perfil de saúde, descreveremos conceitualmente a área de Saúde do Trabalhador. Esses conceitos foram retirados de um artigo publicado por Lino Domingos e Fátima Pianta.

Conceito de Medicina do Trabalho

Concepção baseada na unicausalidade, que reconhece que todo acidente ou doença tem uma única causa e cada causa determina um único acidente ou doença.

Os acidentes são explicados como a resultante exclusiva da ação isolada do trabalhador, ato inseguro, e as doenças como resultantes específicas da atuação de agentes patogênicos específicos sobre o organismo do trabalhador.

- Abordagem biologicista e individual
- Centrada no conhecimento médico
- Exposição a agentes externos



- Relação causa-efeito

Conceito de Saúde Ocupacional

Concepção baseada na multicausalidade, que reconhece a multiplicidade ou interação de vários agentes físicos, químicos, mecânicos e biológicos como causadores de acidentes e doenças.

Valoriza os aspectos externos ao trabalhador, reproduzindo a forma tradicional da engenharia e da medicina de encarar os acidentes e as doenças, fenômenos de ordem técnica ou biológica centrados no indivíduo, e adotando medidas saneadoras sobre o ambiente de trabalho, higiene no trabalho.

- Abordagem multicausal e interprofissional
- Centrada nas relações técnicas do trabalho
- Intervenção baseada na diminuição da frequência e no nível de exposição
- Relação risco X doença

Conceito de Saúde do Trabalhador

Promoção e defesa da saúde no trabalho através de um conjunto de ações destinadas a prevenção e à assistência e reabilitação dos trabalhadores, visando transformar as condições de trabalho e eliminar sua nocividade.

Concepção que reconhece que a relação saúde/doença é um processo histórico-social expresso no corpo, onde o processo de trabalho é incorporado como categoria central e objeto fundamental na análise da relação trabalho e saúde.

- Abordagem transdisciplinar e multiprofissional, incorporando a epidemiologia crítica e as contribuições das ciências sociais
- Baseada na determinação social do processo saúde-doença (Intervenção no processo de trabalho e nas relações de produção)
- Relação processo de trabalho X saúde

O objeto da Saúde do Trabalhador pode ser definido como o processo saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho.

A Saúde do Trabalhador busca compreender melhor a determinação do processo saúde-doença nos trabalhadores e desenvolver alternativas de intervenção que levem à

transformação da realidade, em direção à apropriação pelos trabalhadores da dimensão humana do trabalho.

A atuação em Saúde do Trabalhador está baseada na premissa de que os trabalhadores apresentam um viver, adoecer e morrer compartilhado com o conjunto da população, em um dado tempo, lugar e inserção social, mas que é, também, específico, resultante de sua inserção em um processo de trabalho particular. E esta especificidade deve ser contemplada pelos serviços de saúde.

A Saúde do Trabalhador considera que a explicação do processo saúde-doença diferenciado dos trabalhadores tem sua base na organização da sociedade e no trabalho, enquanto seu eixo organizador, mas incorpora também conceitos, procedimentos e metodologias da Medicina do Trabalho, da Clínica, da Medicina Social, da Saúde Pública/Saúde Coletiva e mais recentemente o enfoque ecológico-ambientalista.

Apresenta, assim, uma interface com o referencial da Clínica, centrado no indivíduo e outra, no coletivo utilizando o enfoque da Saúde Pública e/ou da Saúde Coletiva.

Assim, as ações de atenção à Saúde do Trabalhador incluem a promoção, a prevenção e a assistência, dirigidos ao indivíduo trabalhador que sofre, adocece, ou se acidenta e ao conjunto ou coletivo de trabalhadores, programadas e executadas de forma integrada.

As ações de Saúde do Trabalhador estão direcionadas na busca de mudança nos processos de trabalho - das condições e dos ambientes de trabalho - através de uma abordagem transdisciplinar e intersetorial, com a participação dos trabalhadores, enquanto sujeitos e parceiros, capazes de contribuir com seu saber para o avanço da compreensão do impacto do trabalho sobre o processo saúde-doença e de intervir efetivamente para a transformação da realidade.

A Saúde do Trabalhador se concretiza em práticas diversas, em diferentes momentos e regiões dentro de um mesmo país, mantendo, porém, os mesmos princípios: trabalhadores buscam ser reconhecidos em seu saber, questionam as alterações nos processos de trabalho, particularmente a adoção de novas tecnologias e novas formas de organizar o trabalho, exercitam o direito à informação e à recusa ao trabalho perigoso ou arriscado à saúde, buscando a humanização do trabalho.

2.3.4 – PERFIL DE SAÚDE DO TRABALHADOR

A idéia de se definir um padrão que possa avaliar o perfil de saúde do trabalhador é utilizado em muitas empresas que possuem Programas de Qualidade de Vida, e o objetivo dessa identificação de perfil está voltado para os princípios básicos da área de saúde ocupacional, que é de prevenção.

Perfil de Saúde do Trabalhador

O Perfil de Saúde do Trabalhador se baseia em conceitos da saúde ocupacional e clínica, e têm o objetivo de demonstrar claramente em que grau de risco está cada trabalhador, utilizando para isso variáveis que devem ser pré-definidas de acordo com a especificidade do público-alvo que está sendo analisado. Sua utilização prática se assemelha ao Teste de Risco Coronariano, que da mesma forma que o perfil de saúde do trabalhador, irá responder efetivamente em que grau de risco está cada trabalhador da empresa, permitindo assim que sejam tomadas medidas preventivas específicas para cada caso.

3 – METODO DE PESQUISA

Nesse trabalho, optei por fazer visitas em duas empresas, de forma a analisar as atuações na área de qualidade de vida e saúde, podendo assim fazer uma comparação com o modelo ideal proposto, e um cruzamento com a atuação de Bio-Manguinhos, de maneira que assim seja possível identificar as lacunas, e assim obter um modelo ideal de atuação para a Unidade.

A escolha pela Bayer foi pelo fato de ser uma empresa da área de produção, e também por ser uma empresa de grande porte, já a escolha pela Arcelor Mittal foi pela razão de ter sido a empresa vencedora do prêmio da Associação Brasileira de Qualidade de Vida no ano de 2007, que é o prêmio mais importante do Brasil na área de QVT.

Nas duas empresas tive oportunidade de conhecer o espaço físico, a forma de atuação, os sistemas de controles, e a estrutura física da área de pronto atendimento e saúde ocupacional. Cada visita ocorreu durante um dia inteiro.

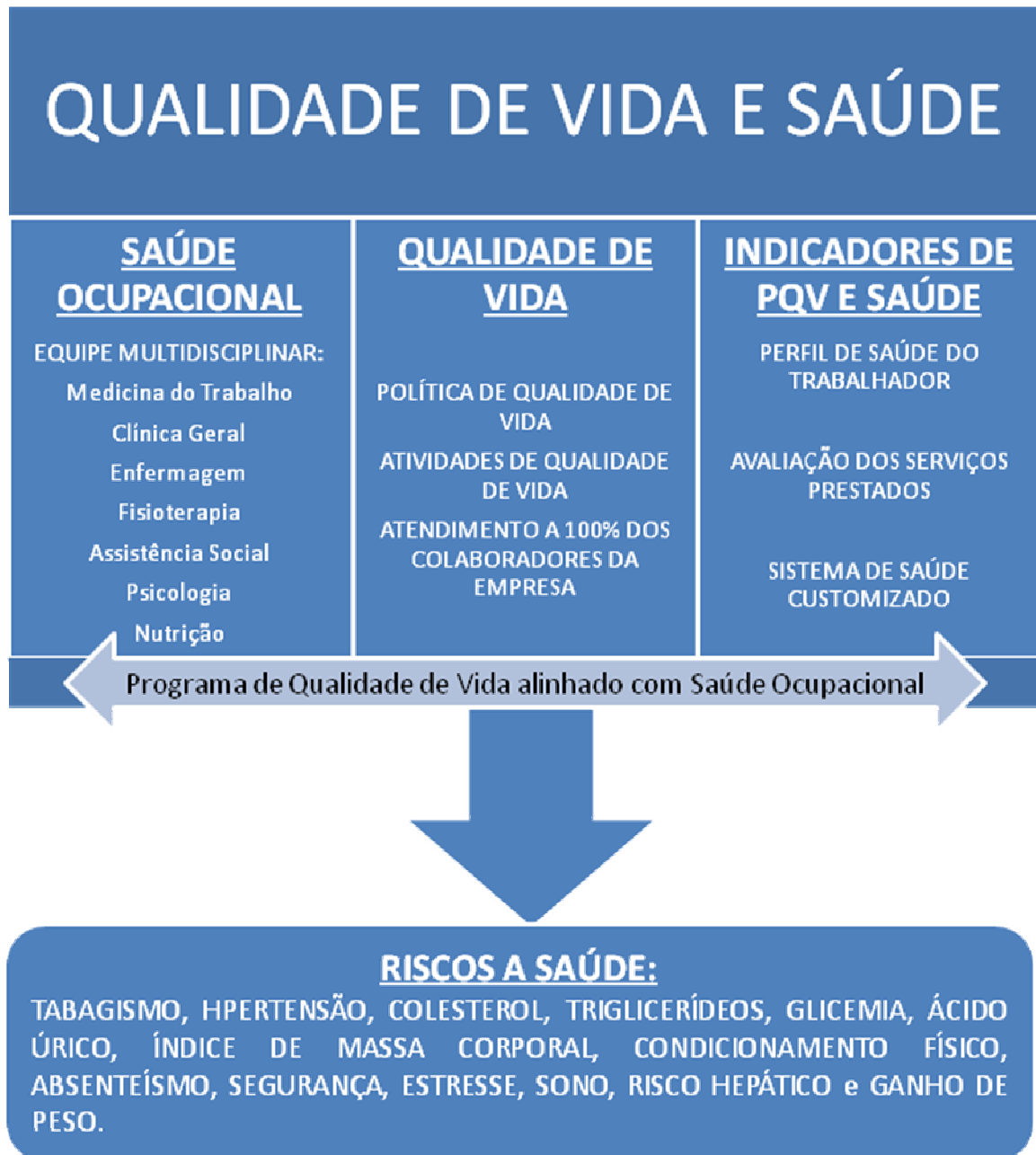
3.1 – FRAMEWORK ANALÍTICO DA ÁREA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Antes de analisarmos as visitas e fazer os comparativos entre as empresas, é preciso definir quais serão os pilares para o efetivo funcionamento da Qualidade de Vida e Saúde nas empresas.

Esses pilares estão balizados pelo conceito de qualidade de vida, que como vimos está ligado a satisfação com o trabalho executado, plano de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, relacionamento inter-pessoal dentro da organização, o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar; além de ter também como base o conceito de saúde no trabalho, que sinaliza as questões de prevenção e promoção de saúde.

Dessa forma deve se idealizar uma atuação pró-ativa que utilize as ferramentas de qualidade de vida e saúde ocupacional conjuntamente, possibilitando assim uma promoção e prevenção em relação aos riscos à saúde dos trabalhadores.

A seguir é possível visualizar de que maneira essa atuação deve acontecer.



4 – PESQUISAS DE CAMPO

4.1 – BAYER

A Bayer é uma empresa com atuação global nos setores de Saúde (Bayer HealthCare), Agronegócios (Bayer CropScience) e Materiais Inovadores (Bayer MaterialScience). A partir de produtos e serviços desenvolvidos com tecnologia avançada, a Empresa contribui para melhorar a qualidade de vida da população mundial, criando valores a partir da inovação, crescimento e melhor produtividade.

No Brasil, sua trajetória começou há 113 anos, em 1896, quando dois consultores técnicos da Bayer desembarcaram no Rio de Janeiro com a missão de levantar as possibilidades comerciais da jovem República. Nesse mesmo ano foi fundada a primeira representante dos produtos Bayer no Brasil, a Walty Lindt & Cia.

Com 3.500 colaboradores em todo o País, a Empresa está entre as dez maiores operações do Grupo Bayer no mundo e tem três importantes fábricas localizadas em São Paulo (SP), cidade onde está a sede da Empresa no País, Belford Roxo (RJ) e Porto Alegre (RS).

Em 2008, o faturamento combinado das empresas do Grupo no Brasil foi de R\$ 3,7 bilhões, o que corresponde a um crescimento de 21% em relação ao ano anterior. O principal negócio da Bayer no País é a Bayer CropScience, divisão que corresponde a 49% do total das vendas do Grupo, seguida pela Bayer HealthCare (34%) e Bayer MaterialScience (17%).

Guiada pelo lema “Ciência para uma Vida Melhor” (Science for a Better Life), a missão do Grupo Bayer resume suas metas, estratégias e valores. Hoje e no futuro, o foco da Bayer é a inovação e o crescimento nas áreas de Saúde, Agronegócios e Materiais Inovadores.

Sua missão reforça o comprometimento da Bayer, uma empresa de inventores, em construir o futuro e atuar de forma inovadora em benefício do bem-estar das pessoas. Os novos produtos desenvolvidos a partir das pesquisas da Empresa, o segmento de Consumer Health (inclui as áreas de Consumer Care, Diabetes Care e Saúde Animal), os mercados crescentes na Ásia e as novas áreas de pesquisa, como biotecnologia e nanotecnologia, são de especial importância para o futuro do Grupo.

Em relação a atuação em Qualidade de Vida e Saúde, pude analisar todos os pontos necessários ao realizar uma visita no dia 3 de Setembro de 2009 na Bayer do Rio de Janeiro, que fica localizada no Município de Belford Roxo. Na visita tive oportunidade

de conhecer o espaço físico da organização, e a estrutura física da área de Pronto Atendimento e Saúde Ocupacional, além de ter acesso a forma de atuação e aos sistemas utilizados para controle dos serviços prestados. Vale salientar que o serviço de saúde e pronto atendimento completou 51 anos em 2009.

A estrutura física para Pronto Atendimento e Saúde Ocupacional é de ótima qualidade, tendo áreas específicas para todos os serviços, e até mesmo possibilita a realização de exames complementares dentro da empresa, como audiometria e laboratorial, além de possuírem ambulâncias a disposição, de forma que todos os acidentados dentro da empresa são transportados até a área de saúde por uma ambulância, evitando assim qualquer agravamento da situação no decorrer do caminho.

Outro ponto favorável é a parte de medicamentos, que é favorecido pelo fato da empresa ser uma produtora de medicamentos na área de saúde.

Em relação ao quadro de pessoal, eles possuem todo o quadro de profissionais necessários e devidamente qualificados e treinados frequentemente, além de prestarem serviço 24 horas.

Por último cito a área de Qualidade de Vida, que é coordenada pelo Departamento de Recursos Humanos da empresa, e não está ligado a área de saúde ocupacional. O serviço de qualidade de vida deles possui uma estrutura física para a prática de atividades esportivas.

Fazendo uma avaliação relacionada com o “Framework” Analítico que citei anteriormente, vale salientar que eles possuem as seguintes lacunas relevantes.

- Programa de Qualidade de Vida pouco diversificado;
- Não há alinhamento entre o Programa de Qualidade de Vida e a área de Saúde Ocupacional.

Por outro lado, eles possuem uma equipe multidisciplinar completa, e um sistema customizado que atende tanto a área de qualidade de vida, como a saúde ocupacional.

4.2 – ARCELOR MITTAL

A ArcelorMittal Brasil é uma das principais siderúrgicas da América Latina, com presença destacada nos setores de aços longos e planos ao carbono. Constituída em dezembro de 2005, reúne três das mais competitivas empresas siderúrgicas do País - ArcelorMittal Aços Longos (incluindo a Acindar da Argentina e a ArcelorMittal Costa Rica), ArcelorMittal Tubarão e ArcelorMittal Vega.



A ArcelorMittal é a maior Empresa siderúrgica do mundo com perto de 300 mil empregados em 61 países e produção de 103,3 milhões de toneladas de aço em 2008, o que correspondeu a perto de 10% do total produzido no mundo. Ainda em 2008, a Empresa registrou uma receita de vendas de US\$ 124,9 bilhões.

Com perfil diversificado, atua nos setores de aços planos, longos e inoxidáveis e detém a liderança em todos os principais mercados mundiais de aço, incluindo o automobilístico, construção, eletrodomésticos e embalagens. Dispõe de uma destacada posição em Pesquisa e Desenvolvimento. Conta com substanciais fontes próprias de matérias-primas - produz 45% de todo o minério que consome - e uma vasta e bem aparelhada rede de distribuição globalizada.

Com sede em Luxemburgo e escritórios em Londres, Roterdã, Paris e Madri, a ArcelorMittal tem suas ações negociadas nos mercados de Amsterdam, Bruxelas, Luxemburgo, Nova York e Paris e nas bolsas espanholas de Barcelona, Bilbao, Madri e Valencia.

Em relação a atuação em Qualidade de Vida e Saúde, foram verificados todos os pontos necessários ao realizar a visita no dia 10 de Setembro de 2009 na Arcelor Mittal de Vitória que fica localizada na cidade do Espírito Santo. Na visita tive oportunidade de conhecer o espaço físico da organização, as áreas destinadas para as atividades de Qualidade de Vida, e a estrutura física da área de Pronto Atendimento e Saúde Ocupacional, além de ter acesso a forma de atuação e aos sistemas utilizados para controle dos serviços prestados e emissão de relatórios. Vale salientar que o serviço de saúde e pronto atendimento têm mais de 30 anos de funcionamento.

A estrutura física para Pronto Atendimento e Saúde Ocupacional é de alto nível de excelência, tendo áreas específicas para todos os serviços, e até mesmo possibilita a realização de exames complementares dentro da empresa, como audiometria e oftalmológico, além de possuírem ambulâncias a disposição, de forma que todos os acidentados dentro da empresa são transportados até a área de saúde por uma ambulância, evitando assim qualquer agravamento da situação no decorrer do caminho.

Outro ponto favorável é a parte de medicamentos, que é facilitado pela razão da empresa ser privada, e assim não ter dificuldades para aquisição de tudo que for necessário para efetiva operação dos atendimentos.

Em relação ao quadro de pessoal, eles possuem todo o quadro de profissionais necessários e devidamente qualificados e treinados frequentemente, além de prestarem serviço 24 horas, conforme a Bayer.

Por último cito a área de Qualidade de Vida, que é alinhada com a área de Saúde Ocupacional, e todas as suas ações são demandadas por indicadores da área de Saúde Ocupacional, de forma a atuar na promoção e prevenção da saúde dos colaboradores da empresa.

Fazendo uma avaliação relacionada com o “Framework” Analítico que citei anteriormente, eles não possuem nenhuma lacuna, tendo em vista que a área de Saúde Ocupacional possui uma equipe multidisciplinar completa, além de estar alinhada com as ações de Qualidade de Vida, e ainda possuem ferramentas customizadas para geração de indicadores, e avaliação de todos os serviços.

4.3 – BIO-MANGUINHOS

O Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos (Bio-Manguinhos) é a unidade técnico-científica da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) que produz e desenvolve imunobiológicos para atender às demandas da saúde pública. Sua linha de produtos é composta por vacinas, kits de reativos para diagnóstico laboratorial e biofármacos. Fundado em 1976, Bio-Manguinhos é uma referência no setor e ocupa posição de destaque no mercado.

Atualmente, o Instituto é o maior fornecedor de imunobiológicos do Ministério da Saúde, suprimindo 47% da demanda de vacinas do Programa Nacional de Imunizações (PNI)*. Bio-Manguinhos produz mais de 100 milhões de doses anuais em forma de concentrado viral e cerca de 60 milhões de doses de vacina formulada para atender ao PNI e às Agências das Nações Unidas. Também fornece cerca de três milhões de kits de reativos para diagnóstico por ano* aos programas públicos da Coordenação Geral de Laboratórios (CGLAB), ao Programa Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis e Aids (PN-DST/Aids) e aos programas de vigilância epidemiológica, através do controle de endemias e agravos da Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS).

Desde 2004, o Instituto atua no desenvolvimento e na produção de biofármacos, que fazem parte do Programa de Medicamentos Excepcionais, através de uma parceria com a Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. A distribuição de biofármacos garante à população acesso gratuito a produtos de alta tecnologia e permite a redução dos gastos do Ministério Saúde.

Para atender aos programas nacionais de saúde pública, Bio-Manguinhos conta com cerca de 900 colaboradores e possui um dos maiores e mais modernos parques

industriais de vacinas da América Latina: o Complexo Tecnológico de Vacinas (CTV), onde está localizado o Centro de Processamento Final (CPFI), com capacidade de produção anual de 300 milhões de doses de vacinas e a maior capacidade de liofilização da América Latina. O Instituto também cumpre as normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF) e seus produtos têm a chancela da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Comprometido com os avanços na área de saúde e o acesso da população a imunobiológicos, Bio-Manguinhos tem um papel estratégico para o Brasil, destacando-se tanto no setor produtivo, quanto por seus investimentos em pesquisa e desenvolvimento para geração de novas tecnologias e produtos, conhecimento e economia de divisas para o país. Ao atender às demandas do país, o Instituto ganha cada vez mais credibilidade e legítima parcerias importantes.

Desde 2001, o Instituto é qualificado junto a Organização Mundial de Saúde para fornecimento da vacina contra a febre amarela para as Agências das Nações Unidas, além de exportar diretamente para outros países, atendendo ao mercado internacional com a produção excedente. Além disso, seus profissionais têm representatividade em diversos organismos internacionais como a OMS e a Organização Pan-americana de Saúde (Opas), apresentando trabalhos ou integrando conselhos científicos e técnicos - a exemplo da Aliança Global para Vacinas e Imunizações (Gavi), que discute e formula políticas para o setor de imunobiológicos em nível mundial.

Em 2004, o Departamento de Recursos Humanos (DEREH) de Bio-Manguinhos enxergou a necessidade de promover atividades de qualidade de vida para os colaboradores da Unidade, de forma a diminuir o impacto do estresse sob seus colaboradores, além de assim estar fortalecendo a política de retenção da empresa. O Programa de Qualidade de Vida (PQV) foi iniciado com as atividades de Shiatsu e Pilates, que eram oferecidas aos colaboradores dentro de uma área física destinada a essas atividades, que foi denominada como “Sala de Convívio”.

Após mais de 12 meses de ter implementado o Programa de Qualidade de Vida, foram feitas avaliações junto aos participantes que identificaram os seguintes pontos relevantes.

- As atividades estavam tendo resultados positivos tanto nos aspectos físicos, como mentais, ou seja, atuando tanto em dores localizadas, como na diminuição do estresse dos participantes;

- Mas por outro lado, a quantidade de vagas ofertadas estava sendo abaixo do esperado, e com isso a lista de espera crescia diariamente.

Para o ano de 2005, levantamos quais seriam as possibilidades de crescimento do PQV, e como isso deveria ser realizado.

- Contratação de outro tipo de atividade para ser ofertada aos colaboradores, que trabalhassem tanto os aspectos físicos, como os mentais;
- Aumento da carga horária das atividades de Shiatsu e Pilates, de forma a atendermos a uma fatia maior de colaboradores;
- Identificação dos espaços físicos da Unidade que poderiam ser utilizados para realização de novas atividades;
- Implementação de novas atividades que pudessem ser custeadas pelos próprios participantes;
- Inclusão de serviços que já eram realizados no DEREH, que deveriam fazer parte do PQV.

Com isso, em 2005 o PQV passou a ser composto pelas seguintes atividades.

- Shiatsu
- Pilates
- Tai Chi Chuan
- Yoga (custeada pelos colaboradores)
- Dança de Salão (custeada pelos colaboradores)
- APOIAR (Serviço de Apoio Profissional), que já era realizado pelo DEREH, e apenas passou a fazer parte do PQV.

No ano de 2006 foi feita a manutenção de todas as atividades, além de realizarmos avaliações junto aos participantes, onde tivemos novamente resultados positivos sendo apontados tanto para os aspectos físicos e mentais, mas sempre havendo insatisfação quanto a carga horária oferecida pelas atividades de Shiatsu.

Outro marco importante no ano de 2006, foi a criação do Programa Bio-Manguinhos Livre do Tabaco, que já era uma tendência por diversas empresas no Brasil. O Programa de Tabagismo foi criado da seguinte forma:



- Levantamento do número de fumantes da Unidade, separando os que teriam interesse e os que não teriam interesse em parar de fumar;
- Formação de uma Comissão composta por colaboradores de áreas estratégicas da Unidade;
- Treinamento dos membros da Comissão em um curso oferecido gratuitamente pelo Instituto Nacional de Câncer (INCA);
- Obtenção de panfletos, adesivos e pins junto ao INCA;
- Promoção do Programa na Festa de Final de Ano da Unidade.

Já em 2007 identificamos um outro fator relevante, que os colaboradores de algumas áreas da produção não tinham disponibilidade de horário para participação nas atividades do PQV, e dessa forma criamos um piloto promovendo a atividade de Tai Chi Chuan dentro do Departamento de Processamento Final (DEPFI), o que acabou se tornando mais uma turma efetiva em 2008. Também em 2007, demos continuidade ao Bio-Manguinhos Livre do Tabaco com as seguintes ações:

- Sinalização de todas as áreas da Unidade;
- Parceria com duas Policlínicas para oferecer gratuitamente tratamento aos colaboradores da Unidade.

Com isso, em 2007 o PQV passou a ser composto pelas seguintes atividades.

- Shiatsu
- Pilates
- Tai Chi Chuan
- Tai Chi Chuan no DEPFI
- Yoga (custeada pelos colaboradores)
- Dança de Salão (custeada pelos colaboradores)
- Bio-Manguinhos Livre do Tabaco
- APOIAR (Serviço de Apoio Profissional), que já era realizado pelo DEREH, e apenas passou a fazer parte do PQV.

Em 2008 foi o ano da inauguração do Centro de Saúde do Trabalhador da Unidade de Bio-Manguinhos, o que trouxe uma outra forma de atuação e novos objetivos para o Programa de Qualidade de Vida, pois além de atingirmos as questões de estresse



e retenção dos colaboradores, passaríamos a atentar para a saúde ocupacional. Com isso tivemos as seguintes ações:

- Estruturação do Centro de Saúde do Trabalhador;
- Inauguração do Centro de Saúde do Trabalhador;
- Aumento da carga horária do Shiatsu, Pilates e Tai Chi Chuan;
- Criação de uma turma de Tai Chi Chuan para atender ao Laboratório de Febre Amarela (LAFAM) nos mesmos moldes que foi feito para o DEPFI;
- Criação da Oficina de Origami, que passou a ser mais uma atividade do PQV;
- Criação da Equipe de Corrida e participação em 2 eventos no ano;
- Criação do Programa 1000 quilos a menos, que é voltado para o acompanhamento nutricional dos colaboradores.

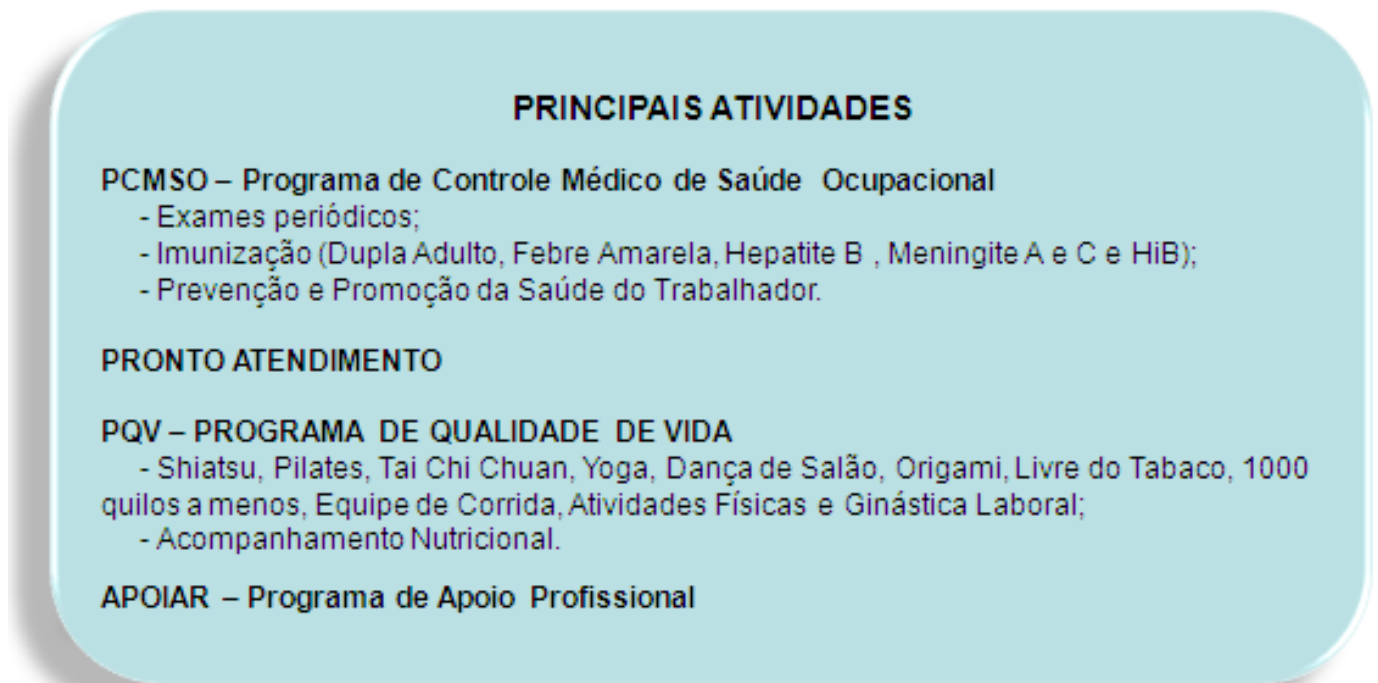
Finalmente em 2009, após a atuação do Centro de Saúde do Trabalhador está mais amadurecida, tivemos como retomar a atenção para novas ações para o PQV, além de realizarmos um trabalho em conjunto com a Segurança do Trabalho, onde foi possível identificar os riscos ergonômicos de cada área.

Dessa forma tivemos as seguintes ações:

- Parceria com a ASFOC, de forma a oferecermos novas atividades físicas aos nossos colaboradores no horário de almoço, que foram Futsal, Handebol e Vôlei de Areia;
- Treinamento específico acompanhado por um Professor de Educação Física, que ocorre três vezes na semana para os participantes da Equipe de Corrida;
- Ginástica Laboral três vezes por semana acompanhada por um Fisioterapeuta, que é oferecida para as seis áreas com os riscos ergonômicos mais críticos da Unidade.
- Criação do Programa de Ganho de Massa Muscular, que é acompanhada por uma Nutricionista.
- Reestruturação da área, e uma nova divisão de atividades onde separamos o pronto atendimento da saúde ocupacional, permitindo assim que as Médicas do Trabalho consigam atuar efetivamente na área de Medicina do Trabalho.



O Centro de Saúde do Trabalhador atualmente está disposto da seguinte forma.



Estrutura Organizacional



ESTRUTURA FÍSICA:

A estrutura física para Pronto Atendimento e Saúde Ocupacional é de boa qualidade, mas carece de espaço, pois não têm áreas específicas para todos os serviços, e também não possui estrutura para a realização de exames complementares dentro da empresa, como audiometria e laboratorial. Outro ponto é que o serviço de ambulância contratado é destinado a todas as Unidades da Fiocruz, o que não garante a rapidez necessária para a chegada da ambulância, e para os acidentados dentro da empresa apenas tem uma maca para locomoção até a área de saúde, o que evita o agravamento da situação no decorrer do caminho, mas não é tão ágil.

MEDICAMENTOS:

Em relação a parte de medicamentos, há a dificuldade de ter que comprar tudo por meio de licitação, o que acaba muitas vezes atrasando o recebimento, e deixando a área defasada em alguns momentos.

QUADRO DE PESSOAL:

Em relação ao quadro de pessoal, possuímos um quadro de profissionais multidisciplinar que atende as seguintes áreas: ocupacional, pronto atendimento, psicologia, assistência social, nutrição e enfermagem, faltando apenas a parte de fisioterapia. O serviço é prestado entre 08:00 e 20:00.

QUALIDADE DE VIDA:

A área de Qualidade de Vida é coordenada pelo Centro de Saúde do Trabalhador, e possui uma ótima diversidade de atividades, que permite a participação de mais de 400 colaboradores, mas carece de uma atuação efetivamente conectada com a área ocupacional.

4 - PROPOSTA

Elaborei uma proposta após a concatenação de todas as informações obtidas nesse trabalho, onde foi possível entendermos conceitualmente o que é qualidade de vida e saúde do trabalhador, além de visualizar como as empresas de grande porte têm atuado em prol da saúde de seus trabalhadores, e assim fazer uma comparação com a atuação de Bio-Manguinhos.

5.1 – COMPARAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS

Nesse item, serão comparadas as empresas que foram visitadas com Bio-Manguinhos, e com o Modelo Proposto, e a comparação é realizada por meio dos Pilares Estratégicos que devem sustentar a área de Qualidade de Vida e Saúde, de forma que assim seja possível identificarmos as lacunas entre a forma de atuação de Bio-Manguinhos com o que se espera efetivamente.

PILARES ESTRATÉGICOS DA ÁREA DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE	Bayer	Arcelor Mittal	Bio-Manguinhos	Modelo Proposto
SAÚDE OCUPACIONAL	SIM	SIM	SIM	SIM
• Equipe Multidisciplinar	SIM	SIM	SIM	SIM
• Estrutura Física adequada	SIM	SIM	NÃO	SIM
QUALIDADE DE VIDA	SIM	SIM	SIM	SIM
• Política de Qualidade de Vida	NÃO	SIM	NÃO	SIM
• Atividades de Qualidade de Vida	SIM	SIM	SIM	SIM
• Atendimento a 100% dos colaboradores	NÃO	SIM	NÃO	SIM
INDICADORES DE PQV E SAÚDE	NÃO	SIM	NÃO	SIM
• Perfil de Saúde do Trabalhador	NÃO	SIM	NÃO	SIM
• Sistema de Saúde Customizado	SIM	SIM	NÃO	SIM
• Avaliação dos serviços prestados	SIM	SIM	SIM	SIM
PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA ALINHADO COM SAÚDE OCUPACIONAL	NÃO	SIM	NÃO	SIM

Não foram comparados o número de profissionais da área de saúde das empresas em relação ao número total de colaboradores, pois elas atuam com cargas horárias diferenciadas, além de no caso da Bayer a área de Qualidade de Vida está separada da área de Saúde Ocupacional.

5.2 – MODELO PROPOSTO

Comparando as empresas, facilita o processo para definição das diretrizes que devem guiar esse novo Modelo para a área de Qualidade de Vida e Saúde, que devem atender aos seguintes aspectos:

- Atuação multidisciplinar, envolvendo as seguintes áreas:
 - Saúde Ocupacional
 - Clínica Geral
 - Enfermagem
 - Fisioterapia
 - Assistência Social
 - Psicologia
 - Nutrição
 - Administrativo
- Profissionais específicos (clínicos gerais) para realização da atividade de pronto atendimento;
- Profissionais específicos (médicos do trabalho) para atuação na saúde ocupacional;
- Utilização de prontuário digital, que esteja integrado com o sistema de pessoal;
- Controle de Estoque dinâmico;
- Sistema de Saúde customizado;
- Utilização do Perfil de Saúde do Trabalhador como base para a tomada de ações de prevenção e promoção de saúde do trabalhador;
- Programa de Qualidade de Vida alinhado com as demandas de promoção e prevenção de saúde.

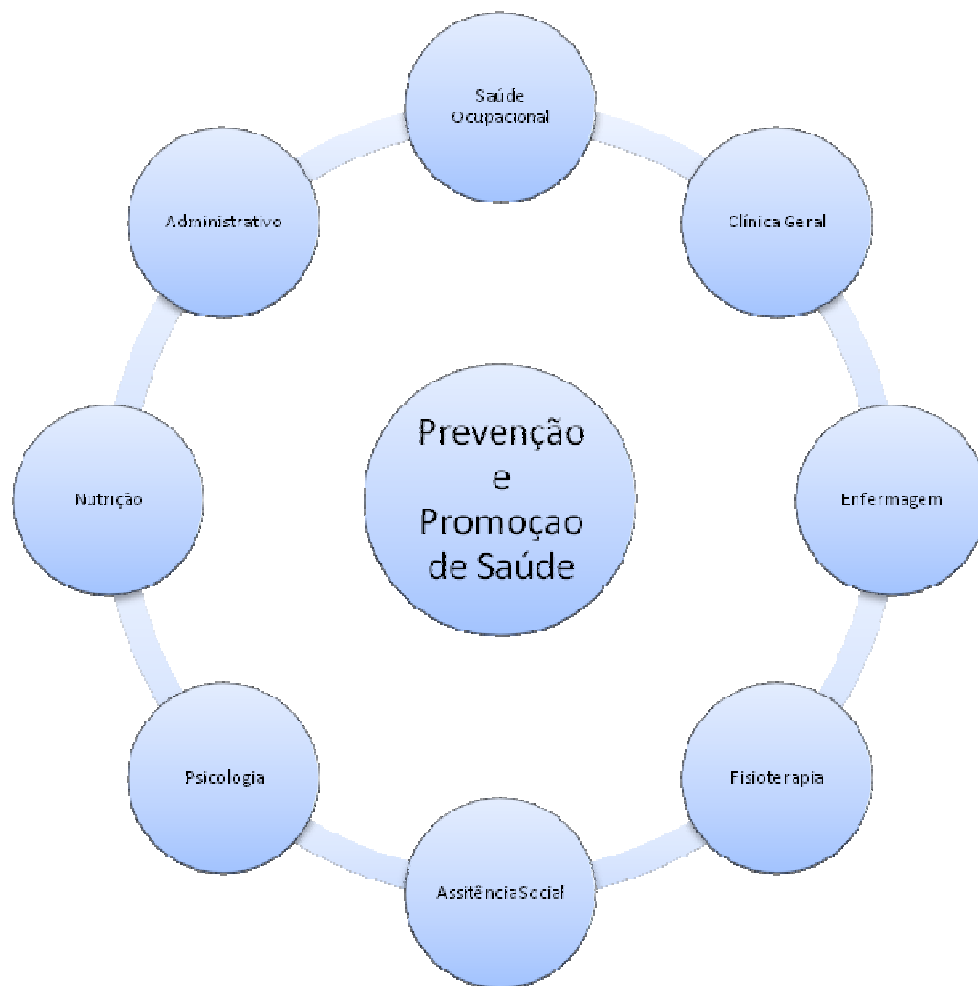
Acima citei as diretrizes que devem reger esse modelo proposto, e com isso a seguir serão detalhados todos os itens.

Atuação Multidisciplinar:

Na multidisciplinaridade, recorremos a informações de várias funções para dar resposta a uma situação. Neste caso, cada membro contribuiu com informações pertinentes ao seu campo de conhecimento, sem que haja uma real integração entre elas.

Para uma atuação multidisciplinar efetiva é preciso inicialmente definir todas as atividades referentes a cada função, e também identificar qual a relação entre todas as partes, permitindo assim uma atuação conjunta entre todos os membros da equipe.

Como exemplo podemos citar um pronto atendimento a um colaborador, que normalmente apenas envolveria a área de Pronto Atendimento e Enfermagem, mas dependendo da situação poderia envolver a Nutrição caso o paciente tivesse colesterol alto, ou até mesmo a área de medicina ocupacional caso aqueles sintomas estivesse ligados ao local de trabalho do colaborador, e etc.



Profissionais específicos para Pronto Atendimento:

A disponibilização de profissionais para atuar especificamente com Pronto Atendimento, além de qualificar melhor o serviço, também evita que todos os profissionais médicos sejam utilizados apenas para atendimentos assistenciais.

Os profissionais destinados para esse tipo de serviço devem ter experiência específica com pronto atendimento e atendimento assistencial.

Profissionais específicos para Medicina do Trabalho:

Ao deixarmos os Médicos do Trabalho para atuarem exclusivamente com o serviço de Medicina do Trabalho, permitimos que de fato as ações da área de saúde ocupacional sejam realizadas, evitando assim que o tempo dos médicos do trabalho seja utilizado para pronto atendimento e atendimento assistencial.

Esse tipo de separação é essencial para uma área de saúde que busca prestar um serviço com alto nível de excelência, e que deseja se tornar um referencial estratégico de saúde dentro da empresa.

Os profissionais destinados para esse tipo de serviço devem ter experiência com Medicina do Trabalho, e conseqüentemente especialização em Medicina do Trabalho.

Prontuário Digital:

O prontuário digital é utilizado em empresas de grande porte, pois facilita a atuação multidisciplinar, além de padronizar as informações que são lançadas, permitindo assim que se gerem relatórios detalhados de acordo com as necessidades da área.

Essa ferramenta também evitará o retrabalho, pois as informações de atendimento podem ser lançadas no momento em que o médico estiver prestando o atendimento.

Esse prontuário deverá ser customizado para atender as necessidades de registro de informações das seguintes áreas:

- Medicina do Trabalho
- Pronto Atendimento
- Enfermagem
- Assitência Social
- Psicologia
- Nutrição
- Fisioterapia



A importância desse prontuário estar ligado a Seção de Pessoal, pois dessa forma ele atualizaria automaticamente as transferências, admissões e demissões dos colaboradores, além de cruzar as informações de férias e afastamentos entre as áreas automaticamente.

Controle de Estoque Dinâmico:

O principal objetivo de termos um controle de estoque dinâmico é poder coordenar nossos pedidos de compras de acordo com a baixa em nosso estoque, pois essa ferramenta já faria uma auto-análise da utilização média de cada medicamento.

Esse tipo de controle deve permitir o cadastro de medicamentos, e controlar as entradas e saídas, além de sinalizar quando iremos atingir o nosso estoque mínimo.

Sistema de Saúde Customizado:

O Sistema de Saúde Customizado irá possibilitar uma atuação estratégica da área de saúde, facilitando todos os pilares estratégicos, como a atuação multidisciplinar, o prontuário digital, o controle de estoque dinâmico, e finalmente ser um facilitador para o processo de formação do perfil de saúde de todos os colaboradores da Unidade.

O sistema deverá abranger a área de Qualidade de Vida e Saúde Ocupacional, de forma que seja uma ferramenta útil para o cruzamento efetivo desses serviços.

Segue abaixo um exemplo de sistema voltado para esses tipos de serviços.

O PeopleNET é dividido em 3 módulos básicos (Saúde Ocupacional, Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho), integrados para facilitar tanto a entrada quanto a obtenção dos dados.

Com funcionamento simples e uma inovadora interface de navegação, os usuários podem acessar o sistema de qualquer micro conectado à intranet/internet entrando com dados de exames, atendimentos, medições e demais registros.

O resultado do trabalho pode ser analisado através do “Desktop”, um painel de controle que permite ao gestor acompanhar dia a dia todos os dados inseridos no sistema. Além disso, o módulo de Estatísticas disponibiliza gráficos, filtragens e comparativos entre as diversas empresas.

Utilização do Perfil de Saúde do Trabalhador como base para a tomada de ações de prevenção e promoção de saúde do trabalhador:

Após obter o perfil de saúde de todos os colaboradores da Unidade, deveremos nos basear nessas informações para definirmos as ações que deverão ser tomadas, de maneira a melhorar o quadro dos colaboradores que estiverem em um quadro de risco relevante, além de atuar preventivamente de acordo com a situação de cada área.

Programa de Qualidade de Vida alinhado com a Saúde Ocupacional:

Isso exigirá que a atuação do Programa de Qualidade de Vida não se limite apenas a parte de estresse dos colaboradores, mas subsidie ações que possam estar alinhadas com os objetivos da saúde ocupacional, de forma que os serviços da área de qualidade de vida atuem simultaneamente para os fatores de estresse e saúde ocupacional. Para isso acontecer será necessário que os médicos do trabalho estejam envolvidos diretamente com as ações de qualidade de vida da Unidade.

5.3 - LACUNAS ENTRE O MODELO PROPOSTO E A ATUAÇÃO ATUAL DO CENTRO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DA UNIDADE DE BIO-MANGUINHOS

Após todos os pilares do modelo proposto serem definidos com clareza, é preciso que sejam identificadas as lacunas entre esse modelo proposto, e a atuação e estrutura atual da área de saúde, para que assim se clarifique o que deve ser incluído, retirado ou alterado no modelo atualmente utilizado.

CORPO PROFISSIONAL:

- Contratação de um fisioterapeuta;
- Contratação de uma recepcionista;
- Efetivação do estagiário de Psicologia assim que ele se graduar.

ESTRUTURA FÍSICA:

- Criação de uma sala de vacinação separada da área de atendimento da enfermagem;
- Criação de uma consultório médico para Pronto Atendimento;
- Criação de uma sala para a Nutricionista;
- Criação de uma sala para o Psicólogo.



SISTEMA:

- Disponibilização de um sistema customizado para a área de saúde.

FORMA DE ATUAÇÃO:

- Identificar o perfil de saúde de todos os colaboradores da Unidade;
- Utilizar o perfil de saúde como base para ações de prevenção e promoção de saúde;
- Alinhar o Programa de Qualidade de Vida com a Saúde Ocupacional.

Algumas medidas propostas já fazem parte da forma de atuação da área atualmente, que são:

- Atuação multidisciplinar;
- Profissionais específicos para pronto atendimento;
- Profissionais específicos para medicina do trabalho.



6 – CONCLUSÃO

Nesse trabalho foram abordados os conceitos dos principais pesquisadores da área de Qualidade de Vida e Saúde, e verificado como foi a evolução da Qualidade de Vida desde a década de 50, e com isso foi possível identificar as diretrizes para a formação de uma Política efetiva, facilitando assim o processo de definição de bases e objetivos para um Programa de Qualidade de Vida e Saúde.

Outra etapa importante foram as visitas as empresas, tendo em vista que as organizações visitadas, eram empresas de grande porte, com alto grau de risco em suas atividades. Essas pesquisas possibilitaram a visualização de diferentes formas de atuação, novas práticas, estruturas físicas de saúde ocupacional, pronto atendimento e qualidade de vida, além de sistemas de controle integrados e customizados.

Assim foi feito um cruzamento entre os conceitos identificados, e as práticas identificadas em cada empresa, de forma a ser possível elaborar um Modelo para atuação em Qualidade de Vida e Saúde. Para facilitar o cruzamento de informações foi adotado um método de comparação entre os pilares estratégicos de Qualidade de Vida e Saúde, pois dessa forma ficou mais fácil de encontrar as lacunas.

A partir dessas lacunas, foi elaborado um Modelo de Atuação para Qualidade de Vida e Saúde, e sinalizada as ações que deveriam ser tomadas para que o Centro de Saúde do Trabalhador de Bio-Manguinhos pudesse se aproximar efetivamente desse modelo proposto, possibilitando assim a prestação de serviços que atendam plenamente as necessidades dos colaboradores da Unidade.

Sabemos que algumas mudanças exigem contratação de pessoal, obras na estrutura física, mas por outro lado existem uma série de ações que estão ligadas apenas a forma de atuar, e que poderão acontecer a curto prazo.

As perspectivas para Bio-Manguinhos na área de Saúde e Qualidade de Vida são motivadoras, pois podemos vislumbrar que ao final de 2010 já teremos um Sistema Integrado, que facilitará a atendermos um dos pilares propostos, que está ligado a Indicadores de Qualidade de Vida e Saúde. Além disso, deve se levar em consideração o crescimento dessa área nos últimos anos, conforme foi citado no Pesquisa de Campo de Bio-manguinhos, o que não deixa de ser um indicador positivo.

A partir dessa Monografia, pretendo elaborar uma proposta de institucionalizar um Programa de Perfil de Saúde do Trabalhador alinhado ao Programa de Qualidade de Vida, que terá o objetivo de levar às pessoas a refletirem sobre suas vidas e sobre o futuro que estão construindo, tendo em vista que a área de atuação da Unidade coloca as



áreas sob pressão, para que dêem respostas efetivas dentro dos prazos necessários, e para que isso aconteça da melhor maneira possível, precisamos preparar a saúde física e mental de nossos colaboradores para que consigam corresponder a tudo isso, mas em paralelo tenham uma excelente qualidade de vida.

Para finalizar, vale citarmos o ex-presidente da Levi Strauss USA, Peter Thigpen, que ao questionarem os investimentos em Qualidade de Vida por parte da Levi's, ele utilizou-se do seguinte argumento:

"Companhias gastam milhões de dólares por ano na manutenção de suas máquinas; não vemos razão para não fazer o mesmo com nossos colaboradores."

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G., FRANÇA, A.C.L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.

Revista de Administração. São Paulo, abr./jun. 1998, vol. 33, nº 2, p. 40-51.

BAYER. www.bayer.com.br. 2009.

BIO-MANGUINHOS. www.bio.fiocruz.br. 2009.

BRITISH STANDARD. BS 8800 – Guide to Occupational health and safety management systems. British Standard. 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COCCO, M. I. M. **Promoção à saúde no trabalho.** Projeto de pesquisa. Campinas – SP: 2001.

DEMING, W. Edwards. **Quality, productivity and competitive position.** Boston: MIT Press, 1982.

DOMINGOS, L, PIANTA, F. **Saúde e Trabalho: Conceitos Gerais.**

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): a renovação das empresas para os anos 90.** Rio de Janeiro. 1988.

Fitness & Performance Journal, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 116, Março/Abril 2006.

FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática.** Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, 1997, p.79-83.

FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Editora Atlas, 2008.

HERZBERG, F., MAUSNER, B. e SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. Nova Iorque, Wiley, 1959.

OLIVEIRA, Marco Antonio L. **AS 8000**: o modelo ISO 9000 aplicado à responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2003.

QUIRINO, T.R. , XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisas. **Revista de Administração de Empresa**. vol. 22, nº 1, 1987, p.72-81.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

SIDETECH INFORMÁTICA. <http://www.sidetech.com.br>. 2009.



ANEXO I – DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA

SHIATSU

O Shiatsu é uma terapia oriental de reequilíbrio físico e energético. Usualmente é definido como uma “massagem” oriental, mas é muito mais que isso. Atua através de pressões que são aplicadas em determinadas áreas e pontos do corpo humano, efetuadas, fundamentalmente, pelos polegares, dedos e palmas, sem o uso de qualquer instrumento mecânico ou de outro tipo, corrigindo disfunções internas, promovendo e mantendo a saúde e tratando doenças específicas.

Shiatsu é uma palavra japonesa que significa literalmente “pressão nos dedos”. **SHI significa dedo e ATSU significa pressão.**

Sua principal utilidade é elevar quantitativamente e qualitativamente o nível de energia do paciente, regular e fortalecer o funcionamento do organismo, estimulando sua força natural de cura e sua resistência à doenças. Ativa a circulação do sangue e dos líquidos orgânicos, e restaura a força vital do organismo.

Benefícios do SHIATSU:

- melhora do sistema circulatório;
- regula as funções do sistema nervoso;
- ajuda à recuperação do equilíbrio do sistema ósseo;
- facilita as funções do sistema digestivo;
- melhora o controle do sistema endócrino;
- alivia dores nas costas, articulares e as tensões musculares.

PILATES:

O Pilates é uma técnica de ginástica em exercícios leves, suaves e sem impacto, que proporcionam resultados rápidos e surpreendentes. Com o Pilates, você não terá desgaste físico, promovendo assim o relaxamento total e o equilíbrio do corpo e da mente.

Como funciona:

Por meio de movimentos precisos e com poucas repetições. Com o uso de equipamentos como bolas e elásticos você controla, fortalece e massageia o seu corpo.

Benefícios do PILATES:

- Melhora da coordenação motora;
- Maior mobilidade das articulações;
- Alívio das tensões e dores crônicas;
- Aumento da resistência física;
- Domínio da concentração e respiração;
- Alongamento, controle e correção postural;
- Estimulação do sistema circulatório;
- Aumento da flexibilidade, tônus e força muscular;
- Fortalecimento dos órgãos internos.

TAI CHI CHUAN:

Arte marcial chinesa que busca o equilíbrio físico, psíquico e energético, integrando o corpo e a mente, a respiração e o movimento. Relaxa e acalma os nervos, melhora a circulação, a coordenação motora, a memória e o raciocínio. Sem limite de idade e para ambos os sexos.

Benefícios do TAI CHI CHUAN:

Atualmente diversas pesquisas comprovam que o stress é o principal responsável pelo desequilíbrio da nossa saúde, causando inúmeras doenças como a hipertensão, ansiedade, depressão, diabetes, alergia, insônia, câncer, etc.

Para evitar e combater este mal, é preciso que o ser humano faça uma revolução em sua própria vida, refletindo sobre os seus próprios hábitos e comportamentos. Recomenda-se uma alimentação mais natural e saudável, o sono regulado, a vida menos agitada e competitiva, a mente mais serena para agir com calma e paciência e, principalmente a prática de uma atividade física que proporcione o equilíbrio físico e mental.

Praticar apenas exercício físico, mecânico é insuficiente porque estará exercitando apenas o corpo. Para obter o equilíbrio, o relaxamento, é necessário uma atividade que desenvolva também a mente.

Assim, o Tai Chi Chuan é comprovadamente uma das atividades físicas mais recomendadas para a conservação da saúde, pois o seu treino busca a harmonia entre o corpo e a mente. A realização de seus movimentos requer constante concentração, ou

seja, é uma forma de meditação em movimento. E trata-se também de uma arte marcial, que permite alcançar o autocontrole, a sensibilidade e a autoconfiança.

YOGA:

O Yoga atua em todos os níveis do nosso ser: físico, mental e emocional.

Mas o que torna o Yoga único é o fato dele não apenas alongar todas as partes do corpo, mas também massagear os órgãos internos e as glândulas. Ele coordena o sistema respiratório com o corpo físico, relaxa os músculos e a mente, estimula a circulação e aumenta a provisão de oxigênio em todos os tecidos. As costas, peito, sistema digestivo e pulmões são os mais beneficiados pelos exercícios e o resultado é que o processo de enrijecimento devido à inatividade, o cansaço, a postura incorreta e o envelhecimento é revertido. A prática regular do Yoga garante uma qualidade de vida muito melhor, livre dos efeitos nocivos da correria e da tensão do cotidiano.

Benefícios da YOGA:

- Cultivar e conquistar boa saúde;
- Ultrapassar ou aliviar asma, diabetes, dores nas costas, excesso de peso, desordens do aparelho digestivo, melhoria do sistema cardiovascular, do funcionamento das glândulas endócrinas e ser utilizada como terapia de apoio para inúmeras enfermidades. O benefício para o sistema nervoso e o cérebro é inigualável;
- Aprimoramento de nossa condição estética pela pele, definição corporal e semblante pessoal. Podemos trabalhar o corpo de maneira localizada sem o risco de se desenvolver volumes desnecessários de musculatura, que tendem a se tornar um fardo para o coração e a se transformarem em gordura com o tempo, acelerando o processo de envelhecimento do corpo. E o melhor, podemos trazer de dentro e incorporar em nossa fisionomia a nossa insondável beleza interior;
- Aliviar ou eliminar gradativamente as causas que apóiam as manifestações de males que possuam fundo mental ou emocional, estima-se que 80% dos problemas de saúde se encontram nesta categoria, conhecidos pelo nome de problemas psico- somáticos;
- Desenvolver a força de vontade;
- Experimentar a expressão real de nosso potencial humano latente;
- Melhoria do relacionamento humano;



- Aprimoramento eficaz e intenso de nosso intelecto, concentração e memória;
- Auto-conhecimento e paz interior;
- Alívio de estresse.

DANÇA DE SALÃO:

A Dança de Salão é uma atividade física que pode ser feita por pessoas de todas as idades.

Sem contra indicações, é uma opção para quem quer se exercitar, aprender a dançar e interagir com outras pessoas.

Com as pressões do trabalho e as obrigações sociais convivendo conosco todos os dias, é cada vez mais difícil arrumar tempo para se exercitar. Talvez este seja o motivo pelos quais as pessoas estão se esforçando para manter o peso e cuidar da saúde mais do que nunca.

Não é segredo que exercícios moderados e hábitos alimentares saudáveis são a chave para se manterem forma e saudável. De qualquer forma, a idéia de gastar 30 minutos em um trabalho de relaxamento, ou caminhando ao redor do edifício umas 5 vezes está fora de cogitação para a maioria das pessoas. Dançar funciona como um redutor de stress e de tensões. Para pessoas com uma vida agitada pode tornar-se uma ótima forma de melhorar sua postura e aumentar sua segurança em atividades sociais ou situações de trabalho.

Isto é o que faz da dança o exercício ideal! Além disso, dançar é uma atividade aeróbica leve! Enquanto você faz aulas de dança, faz exercícios de uma maneira divertida, num evento social, toda semana. Seu trabalho dançante acontece, ocorre, com músicas agradáveis e todos ficam de bom humor. Isto é diversão.

Benefícios da DANÇA DE SALÃO:

- Melhora da coordenação motora;
- Maior mobilidade das articulações;
- Estimulação do sistema circulatório;
- Interação entre os participantes;
- Fortalece a auto-confiança;
- Desenvolve sua linguagem corporal;
- Nunca mais recusar um convite para dançar.



GINÁSTICA LABORAL:

Ginástica Laboral é a prática voluntária de exercícios físicos específicos, no próprio local durante o período de trabalho, onde exercícios de relaxamento e alongamento muscular terão a finalidade de prevenir as doenças ocupacionais, como distúrbios osteomusculares em desenvolvimento (encurtamento e estiramentos musculares, tendinites, lombalgias, L.E.R., D.O.R.T.s, entre outras), e manutenção do bem estar físico e mental por meio de suas atividades variadas.

São reais os benefícios que o programa proporciona a seus adeptos. Sua atuação na prevenção de doenças ocupacionais nas empresas tem sido muito eficaz, minimizando os fatores de riscos causados pelo sedentarismo, os riscos de acidentes, além de promover uma melhor sociabilização. Quando conciliada a outras atividades físicas melhora muito a qualidade de vida do indivíduo.

É de extrema importância o papel do profissional de educação física, empregando um programa sério voltado para os conceitos da ergonomia, adequando as necessidades dos funcionários.

A ginástica laboral vem à tona como agente catalisador positivo no processo de desenvolvimento harmônico do modus operandi da empresa e da capacidade física do operário, pois tem como proposta obter o máximo de produtividade com um mínimo de desgaste físico e mental do funcionário, mantendo, assim, a qualidade da mão de obra e uma vida útil mais longa para os colaboradores.

Empresas como a Toyota, a Sony, entre outras, desenvolveram um programa de ginástica laboral com o intuito de melhorar a qualidade de vida e o comprometimento dos seus funcionários com a empresa. Observou-se, nessas empresas, que o comprometimento organizacional e a produção aumentaram significativamente em função da ginástica laboral.

ANEXO II – DIVISÃO DAS ATIVIDADES NO CENTRO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE BIO-MANGUINHOS

Medicina do Trabalho:

- Atividades diretas
 - Exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais de servidores e bolsistas;
 - Investigação de doenças relacionadas ao trabalho;
 - Visita aos setores para levantamento de riscos ocupacionais para elaboração dos exames complementares e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional);
 - Palestras de promoção de saúde e saúde ocupacional;
 - Atualização do PCMSO;
 - Atendimento dos acidentes de trabalho com posterior preenchimento da ficha de investigação de acidente de trabalho e encaminhamento para o NUST/Fiocruz e AESTM;
 - Preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para cooperativados;
 - Participação nos Programas de Prevenção Respiratória (PPR) junto com a AESTM;
 - Elaboração do Perfil de Saúde dos colaboradores.

- Atividades indiretas
 - Acompanhamento de afastamentos do trabalho;
 - Encaminhamento para Perícia Médica do INSS (terceirizado) e NERJ (servidor);
 - Pronto atendimento no caso de não ter um clínico a disposição para atendimento;
 - Atendimento assistencial no caso de não ter um clínico a disposição para atendimento.

- Relações diretas
 - Clínicos gerais

- Investigação de doenças relacionadas a trabalho;
- Elaboração do Perfil de Saúde dos colaboradores.
- Assistente Social
 - Exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais de servidores e bolsistas;
 - Acompanhamento de afastamentos do trabalho;
 - Visita aos setores para levantamento de riscos ocupacionais para elaboração dos exames complementares e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).
- Nutrição
 - Encaminhamento para acompanhamento nutricional, quando identificada a necessidade na realização do exame periódico.
- Relações indiretas
 - Enfermagem e Administrativo
- Partes interessadas
 - AESTM (Assessoria de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente)
 - Mapa de Riscos;
 - PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
 - PPR (Programa de Prevenção Respiratória).
 - IPEC (Instituto de Pesquisa Clínica Evandro Chagas)
 - Realização dos exames laboratoriais dos servidores e bolsistas.
 - NBIOS (Núcleo de Biossegurança)
 - Informações.
 - Nova Rio e Seres
 - Informações dos colaboradores com a área de Medicina do Trabalho das respectivas empresas;
 - PCMSO.
 - SEPES (Seção de Pessoal)
 - Informações sobre férias, afastamentos e retorno ao trabalho dos colaboradores.
- Controles
 - Estatística diária (Registro e Consulta);



- Controle de Afastamentos (Consulta);
- Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta);
- PCMSO (Atualização);
- Controle de Vacinação e ASO (Perfil de Saúde do Colaborador).

Pronto Atendimento:

- Atividades diretas
 - Pronto atendimento para todos os colaboradores (os casos considerados graves serão imediatamente removidos para os hospitais credenciados no Plano de Saúde ou Rede Pública);
 - Atendimento assistencial;
 - Palestras de promoção de saúde e saúde ocupacional;
 - Elaboração do Perfil de Saúde dos colaboradores;
 - Recebimento dos atestados médicos;
 - Manter os prontuários atualizados e organizados.

- Atividades indiretas
 - Exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais de servidores e bolsistas no caso de não ter uma Médica do Trabalho a disposição no momento;
 - Solicitação de Ambulância UTI Bem no caso de não ter a Enfermeira a disposição no momento.

- Relações diretas
 - Médicas do Trabalho
 - Investigação de doenças relacionadas a trabalho;
 - Elaboração do Perfil de Saúde dos colaboradores.
 - Nutrição
 - Encaminhamento para acompanhamento nutricional, quando identificada necessidade.
 - Assistente Social
 - Encaminhamento para assistência social, quando identificada a necessidade.

- Enfermagem
 - Encaminhamento para realização dos procedimentos de enfermagem;
 - Solicitação de prontuários.

- Relações indiretas
 - Administrativo.

- Partes interessadas
 - Nova Rio e Seres
 - Informações dos colaboradores com a área de Medicina do Trabalho das respectivas empresas;
 - PCMSO.
 - SEPES (Seção de Pessoal)
 - Informações sobre férias, afastamentos e retorno ao trabalho dos colaboradores.

- Controles
 - Estatística diária (Registro e Consulta);
 - Controle de Afastamentos (Consulta);
 - Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta);
 - Controle de Vacinação e ASO (Perfil de Saúde do Colaborador).

Enfermagem:

- Atividades diretas
 - Recepção dos colaboradores;
 - Pronto atendimento para todos os colaboradores (os casos considerados graves serão imediatamente removidos para os hospitais credenciados no Plano de Saúde ou Rede Pública);
 - Atendimento assistencial;
 - Palestras de promoção de saúde e saúde ocupacional;
 - Disponibilizar os prontuários para as Médicas(os);
 - Aplicação de vacinas;
 - Exame de Glicose;



- Aferimento de pressão;
 - Coleta de sangue, encaminhamento para o IPEC, e recebimento do resultado;
 - Agendamento dos exames periódicos e complementares dos servidores, bolsistas e colaboradores da Nova Rio;
 - Tirar as dúvidas dos colaboradores no que diz respeito a vacinas e exames periódicos;
 - Contato e recebimento das vacinas (Dupla Adulto, Febre Amarela e Hepatite B) junto ao NUST/Fiocruz;
 - Contato e recebimento dos preservativos junto ao NUST/Fiocruz;
 - Convocação para vacinações e coletas de sangue;
 - Envio de relatórios da situação de vacinação, periódicos e complementares das áreas;
 - Solicitação de Ambulância UTI Bem;
 - Solicitação de transporte, quando necessária a remoção para o NUST/Fiocruz.
- Relações diretas
 - Clínicos gerais
 - Troca de informações para realização dos procedimentos de enfermagem;
 - Prontuários.
 - Administrativo
 - Prontuários.
 - Partes interessadas
 - SEPES (Seção de Pessoal)
 - Informações sobre entrada, saída e transferência de colaboradores.
 - ASCLIN (Assessoria Clínica e Médica)
 - Vacinas
 - Informações técnicas;
 - Parcerias para obtenções de vacinas (Meningite A e C, HiB e Rubéola).
 - NUST/Fiocruz



- Transferência dos prontuários dos colaboradores;
- Apoio no atendimento emergencial;
- Recebimento de vacinas e preservativos.
- IPEC (Instituto de Pesquisa Clínica Evandro Chagas)
 - Realização dos exames laboratoriais dos servidores e bolsistas.
- Controles
 - Estatística diária (Registro e Consulta);
 - Controle de Afastamentos (Consulta);
 - Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta);
 - Controle de Vacinação e ASO (vacinações, entrada e saída dos colaboradores, e exames complementares);
 - Controle de Estoque;
 - Controle de Vacinações Realizadas.

Assistência Social e Psicologia:

- Atividades diretas
 - APOIAR (Programa de Apoio Profissional)
 - Exames admissionais, periódicos, e mudança de função de servidores, bolsistas e terceirizados;
 - Acompanhamento de licenças e perícias médicas;
 - Acompanhamento funcional;
 - Remoção Funcional;
 - Readaptação Funcional;
 - Conflitos no Setor de Trabalho;
 - Insatisfação com o Trabalho;
 - Saúde Mental.
 - Acompanhamento social;
 - Acompanhamento dos colaboradores da FENEIS;
 - Participação em projetos de prevenção à saúde;
 - Aposentadoria;

- Visita aos setores junto com as Médicas do Trabalho para levantamento de riscos ocupacionais para elaboração dos exames complementares e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional);
- Palestras de promoção de saúde e saúde ocupacional.

- Atividades indiretas
 - Registro dos atestados no controle de afastamentos e na intranet quando a área administrativa não estiver disponível;
 - Recepção dos colaboradores quando a área de enfermagem não estiver disponível.

- Relações diretas
 - Medicina do Trabalho
 - Exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais de servidores e bolsistas;
 - Acompanhamento de afastamentos do trabalho;
 - Visita aos setores para levantamento de riscos ocupacionais para elaboração dos exames complementares e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).
 - Administrativo
 - Informações a respeito de atestados médicos.
 - Enfermagem
 - Prontuários.
 - Nutrição
 - Encaminhamento.

- Partes interessadas
 - Nova Rio e Seres
 - Informações dos colaboradores com a área de Medicina do Trabalho das respectivas empresas.
 - SEPES (Seção de Pessoal)
 - Informações sobre férias, afastamentos e retorno ao trabalho dos colaboradores.
 - SEDRH (Seção de Desenvolvimento de RH)



- Informações sobre vagas em aberto.

- Controles
 - Estatística diária da Assistente Social (Registro e Consulta);
 - Estatística diária de Psicologia (Registro e Consulta);
 - Banco de Dados de Acompanhamento Funcional/Pessoal (Registro e Consulta);
 - Controle de Afastamentos (Consulta);
 - Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta).

Nutrição:

- Atividades diretas
 - Programa 1000 quilos a menos
 - Divulgação;
 - Palestra;
 - Contato freqüente com os participantes;
 - Acompanhamento nutricional mensal;
 - Consolidação e divulgação dos resultados.
 - Programa de Ganho de Massa Muscular
 - Divulgação;
 - Palestra;
 - Contato freqüente com os participantes;
 - Acompanhamento nutricional mensal;
 - Consolidação e divulgação dos resultados.
 - Palestras de promoção de saúde;
 - Acompanhamento nutricional dos encaminhamentos.

- Relações diretas
 - Medicina do Trabalho e Assistencial
 - Encaminhamentos;
 - Troca de informações a respeito dos colaboradores.
 - Enfermagem
 - Prontuários.

- Assistência Social e Psicologia
 - Encaminhamentos;
 - Troca de informações a respeito dos colaboradores.

- Partes interessadas
 - Educação Física
 - Troca de informações a respeito dos participantes das Atividades Físicas.

- Controles
 - Estatística diária (Registro e Consulta);
 - Consolidado dos resultados obtidos (Registro e Consulta);
 - Banco de Dados de Acompanhamento Nutricional (Registro e Consulta);
 - Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta).

Administrativo:

- Atividades diretas
 - Registro dos atestados na Intranet e no Controle de Afastamentos;
 - Registro dos ASO's dos servidores, bolsistas e terceirizados no Controle de Vacinações e ASO;
 - Agendamento dos exames periódicos e complementares dos colaboradores da Seres;
 - Pedidos de compras de materiais e equipamentos;
 - Bio-Manguinhos Livre do Tabaco
 - Solicitação de transporte;
 - Agendamento com os participantes (por telefone);
 - Monitoramento.
 - Solicitação e acompanhamento de reparos e pequenas obras da área;
 - Serviço de limpeza da área;
 - Pedidos de manutenção e troca de cartuchos das impressoras;
 - Prontuários
 - Confecção;
 - Organização;

- Movimentação.

- Atividade indiretas
 - Recepção dos colaboradores quando a área de enfermagem não estiver disponível;
 - Disponibilizar os prontuários para as Médicas(os) quando a área de enfermagem não estiver disponível;
 - Apoio nas Campanhas de Vacinação.

- Relações diretas
 - Medicina do Trabalho e Assistencial
 - Recebimento dos ASO's e Atestados;
 - Pedidos de Compras.
 - Enfermagem
 - Prontuários;
 - Pedidos de Compras.
 - Assistência Social e Psicologia
 - Afastamentos.
 - Nutrição
 - Prontuários.

- Partes interessadas
 - Seres
 - Informações dos exames periódicos dos colaboradores.
 - SEPES (Seção de Pessoal)
 - Informações sobre afastamentos.

- Controles
 - Controle de Afastamentos (Registro e Consulta);
 - Afastamentos – Intranet (Registro e Consulta);
 - Rightway – Compra de Materiais e Equipamentos (Registro e Consulta);
 - Controle de Vacinações e ASO (Registro).

Gestor:

- Atividades diretas
 - Gerenciar a equipe efetivamente, permitindo assim que haja uma sinergia e interação perfeita entre todos para o alcance das metas;
 - Desenvolver e implementar relatórios de atividades com atualização mensal;
 - Coordenar as atividades de qualidade de vida (Shiatsu, Pilates, Tai Chi Chuan, Tai Chi Chuan no DEPMI, Yoga, Dança de Salão, Oficina de Origami, Livre do Tabaco, Ginástica Laboral, Equipe de Corrida e Atividades Físicas)
 - Divulgação;
 - Controle de inscrições e lista de espera;
 - Interface com os fornecedores;
 - Monitoramento;
 - Avaliação trimestral.
 - Incrementar as ações do Programa de Qualidade de Vida
 - Criar alternativas para atender um maior número de colaboradores;
 - Implementar e desenvolver novos programas.
 - Realizar os pedidos de prestação de serviços (Exames Complementares, Qualidade de Vida, e etc);
 - Comprar os materiais emergenciais em caso de atraso da entrega.

- Atividade indiretas
 - Atuação na CIPA.

- Relações diretas
 - Nova Rio e Seres
 - Informações dos colaboradores com a área de Medicina do Trabalho das respectivas empresas;
 - Pedido de exames complementares;
 - PCMSO.
 - AESTM
 - Definições de diretrizes;
 - CIPA.

- ASCLIN
 - Parcerias para obtenção de vacinas e apoio de mão-de-obra.
- IPEC
 - Exames laboratoriais;
 - Material para coletas.
- Policlínica Dom Hélder Câmara
 - Vagas para o Bio-Manguinhos Livre do Tabaco
- SEPES (Seção de Pessoal)
 - Definição dos processos em comum.
- SEDRH (Seção de Desenvolvimento de RH)
 - Definição dos processos em comum.
- Gestor do DEREH (Departamento de Recursos Humanos)
 - Definição das metas e métricas;
 - Relatório mensais a respeito dos serviços da área.
 - Intervenções emergenciais.
- Controles
 - Intranet (Atualização);
 - Programa de Qualidade de Vida (Registro e Consulta);
 - Painéis de Bordo (Registro e Consulta);
 - Pesquisa da Intranet (Envio e Consulta).

