

REDE DE ACOLHIMENTO

Encontros de Matriciamento

1º encontro · Turma 02 · Riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Terça, 29 de julho · 9h · encontros sempre às terças-feiras

Fortalecimento da rede de atenção psicossocial
às trabalhadoras e aos trabalhadores em saúde
Cooperação técnica OPAS/OMS

Bem-vindas e bem-vindos ao 1º encontro

Um espaço de troca e construção coletiva entre os pontos focais dos municípios e a SES/MS.

Quem somos aqui

Pontos focais dos municípios

As trabalhadoras e os trabalhadores indicados pelo município para integrar a Rede de Acolhimento.

Consultoria técnica

Apoio à construção coletiva do Protocolo de Acolhimento e à Câmara de Acolhimento.

Por que estamos aqui

Preparar cada município para operar o Protocolo de Acolhimento na sua realidade.

Ao longo dos encontros, cada tema instrumentaliza um passo do protocolo, construindo, juntos, os critérios da nossa rede.

Estrutura do encontro

2 horas de estudo de casos + 1 hora de orientações conforme as demandas dos municípios.

1

15 min

Apresentação do caso

A consultoria
apresenta um caso
real para o grupo.

2

20 min

Base teórica

Referencial que
instrumentaliza a
análise do caso.

3

45 min

Trabalho em grupo

Grupos discutem,
constroem a
solução e
escolhem o orador.

4

25 min

Apresentação das soluções

Cada orador
apresenta ao grupo
todo, em plenária.

5

15 min

Apontamentos e encerramento

Consolidação e
ganchos para o
próximo encontro.

Depois do estudo de caso, 1h para as demandas dos municípios

Um espaço aberto para as perguntas que vocês trazem da prática.

Duração

1h

Encontro completo: 3h

2h estudo de caso + 1h orientações

1

Espaço aberto

Vocês trazem dúvidas, dificuldades e situações que aparecem na prática do município.

2

Orientações conforme as demandas

A consultoria oferece orientações a partir das questões apresentadas - sem compromisso com resposta pronta, mas com diálogo técnico.

3

Ancoradas no que a rede está construindo

As orientações se apoiam nos fluxos, protocolos e decisões que forem sendo pactuados ao longo dos encontros.

Riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Instalar a lente que sustenta todo o Protocolo de Acolhimento: aprender a enxergar risco antes de qualquer decisão.

Reconhecer fatores de risco psicossocial

Ler uma situação pela lente do risco

Diferenciar o olhar do cuidado do olhar da apuração

Combinados de convivência

Para que o encontro funcione como um espaço seguro de aprendizagem coletiva.

1

Câmera aberta sempre que possível

A câmera aberta ajuda no vínculo e na leitura do grupo. Quando não for possível, tudo bem, sinalize no chat.

2

Microfone fechado quando não estiver falando

Reduz ruído para todo mundo. Use o botão de "levantar a mão" ou o chat para pedir a palavra.

3

Escuta ativa e respeito à fala do outro

Um fala por vez, sem interromper. Discordância é bem-vinda; julgamento pessoal, não.

4

Confidencialidade dos casos e falas

O que é dito aqui fica aqui. Casos são anonimizados; nomes e histórias particulares não circulam fora.

Antes do nome, o município

Ajuda a rede a se conhecer, situa cada fala e facilita o registro do encontro.

Renomeie sua tela na plataforma para:

MUNICÍPIO · Nome como você prefere ser chamada(o)

Exemplos

Campo Grande · Ana

Ponta Porã · Marcos

Dourados · Juliana

Sobre a gravação e o registro do encontro

Transparência sobre o que é gravado, para que serve e o que fica de fora.

1

O encontro será gravado

A gravação serve exclusivamente para apoiar a elaboração do registro do encontro e para uso interno da consultoria e da SES/MS.

2

A gravação não é divulgada

Não é compartilhada em redes, canais externos ou grupos de WhatsApp. Fica restrita à equipe do projeto.

3

O registro do encontro é compartilhado

Depois de cada encontro, elaboramos um registro consolidado (sem identificar falas individuais) e enviamos aos participantes.

4

Confidencialidade dos casos

Os casos discutidos são anonimizados. Nomes, unidades e situações particulares mencionadas no grupo não entram no registro nem circulam fora.

VAMOS COMEÇAR

Antes do caso, uma última pergunta:

Alguém quer levantar algo antes de entrarmos no estudo de caso?

Riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Desenvolver o olhar que sustenta todo o Protocolo de Acolhimento: aprender a identificar riscos psicossociais para subsidiar decisões de gestão de pessoas e acolher trabalhadoras e trabalhadores.

Analisar as condições de trabalho, relações de trabalho e cultura institucional

Identificar e mitigar fatores de risco psicossociais no trabalho

Diferenciar o olhar do cuidado do olhar da apuração

Combinados de convivência

Para que o encontro funcione como um espaço seguro de aprendizagem coletiva.

1

Câmera aberta sempre que possível

A câmera aberta ajuda no vínculo e na leitura do grupo. Quando não for possível, tudo bem, só sinalize no chat.

2

Microfone fechado quando não estiver falando

Reduz ruído para todo mundo. Use o botão de "levantar a mão" ou o chat para pedir a palavra.

3

Escuta ativa e respeito à fala do outro

Um fala por vez, sem interromper. Discordância técnica é bem-vinda; julgamento pessoal, não.

4

Confidencialidade dos casos e falas

O que é dito aqui, fica aqui. Casos são anonimizados; nomes e histórias particulares não circulam fora.

Sobre a gravação e o registro do encontro

Transparência sobre o que é gravado, para que serve e o que fica de fora.

1

O encontro será gravado

A gravação contemplará somente os momentos de fala da consultora e servirá exclusivamente para apoiar a elaboração do registro do encontro e para uso interno da consultoria e da SES/MS.

2

A gravação não é divulgada

Não é compartilhada em redes, canais externos ou grupos de WhatsApp. Fica restrita à equipe do projeto.

3

O registro do encontro é compartilhado

Depois de cada encontro, elaboramos um registro consolidado (sem identificar falas individuais) e enviamos aos participantes.

4

Confidencialidade dos casos

Os casos discutidos são anonimizados. Nomes, unidades e situações particulares mencionadas no grupo não entram no registro nem circulam fora.

VAMOS COMEÇAR

Antes da parte teórica, uma última pergunta:

Alguém quer levantar algo antes de entrarmos no conteúdo teórico?

O cuidado depende de quem lidera estar preparado

Cuidar das pessoas não acontece sozinho: depende de método e intenção de quem gere.

Gestoras e gestores preparados tutelam três dimensões:

1

As condições de trabalho

Estrutura, carga, ritmo, recursos:
tudo o que cerca o trabalho.

2

As relações de trabalho

Como as pessoas se tratam:
hierarquia, conflito, assédio.

3

A cultura organizacional

O que a instituição premia, tolera e
naturaliza no dia a dia.

O cuidado é intersetorial, mas também depende, diretamente, da gestora e do gestor.

Fatores de deterioração do trabalho

Onde os fatores de risco se enraízam, do mais amplo ao mais próximo.

SOCIOCULTURAIS

Cultura institucional

- Práticas consolidadas ao longo do tempo que afetam pertencimento, convivência e colaboração
- Baixa diversidade no quadro, nas chefias e nos espaços de decisão
- Padrões culturais de tolerância à violência e à discriminação de grupos vulnerabilizados
- Barreiras históricas de acesso e ascensão: quem é 'perfil padrão' e quem é 'exceção'

INSTITUCIONAIS

Condições de trabalho

- Baixa profissionalização da gestão de pessoas e decisões arbitrárias
- Processos de trabalho inadequados ou mal dimensionados
- Acúmulo de riscos psicossociais sem identificação nem mitigação
- Tratamento desigual entre vínculos e carreiras

INTERPESSOAIS

Relações de trabalho

- Conflitos mal tratados, com escalada e baixa mediação institucional
- Comunicação deficiente, triangulação e fofocas difamatórias
- Baixa cooperação, acolhimento e senso de coletividade
- Hierarquias informais, 'panelinhas' e retenção de informações

Exigências do trabalho

Quanto o trabalho pesa, em volume, ritmo e demanda emocional.

Sobrecarga de trabalho

Volume excessivo, prazos irrealistas, pressão constante por produtividade.

Subcarga de trabalho

Tarefas monótonas e repetitivas que não usam as habilidades, gerando tédio e desmotivação.

Jornadas extensas

Longas horas, ausência de pausas adequadas, dificuldade de conciliar vida e trabalho.

Pressão emocional

Lidar constantemente com situações de sofrimento, emergências ou público difícil.

No caso da Júlia: sobrecarga por acúmulo de funções, jornada estendida e pressão de prazo do e-SUS.

Organização do trabalho

Como o trabalho é estruturado e quanta autonomia a pessoa tem.

Falta de autonomia e controle

Baixa participação nas decisões; horários e métodos impostos sem consulta.

Ambiguidade e conflito de papéis

Falta de clareza sobre responsabilidades e expectativas; instruções contraditórias.

Insegurança no emprego

Medo de demissão, contratos precários, ausência de perspectiva de carreira.

Má gestão de mudanças

Reestruturações e novas tecnologias conduzidas sem envolver os trabalhadores.

No caso da Júlia: baixa autonomia sobre a escala, papel indefinido e equipe sob contratos precários.

Relações interpessoais

A qualidade das interações no trabalho é determinante para a saúde mental.

Assédio moral

Condutas abusivas, humilhantes e repetitivas que visam isolar e desestabilizar a pessoa.

Assédio sexual

Condutas de natureza sexual indesejadas que criam ambiente hostil ou ofensivo.

Falta de apoio social

Ausência de suporte de colegas e da liderança, com isolamento e desamparo.

Cultura organizacional tóxica

Fofocas, competição excessiva, falta de confiança e comunicação deficiente.

No caso da Júlia: apoio mútuo desapareceu, isolamento na equipe e violência de terceiros na recepção.

Interface entre a vida pessoal e funcional

O desequilíbrio entre demandas do trabalho e tempo pessoal também é risco.

Conflito trabalho-família

As exigências do trabalho interferem negativamente na vida familiar e pessoal.

Invasão da vida privada

Expectativa de disponibilidade constante fora do horário: e-mails, mensagens, ligações.

No caso da Júlia: jornada estendida e almoço engolido na mesa apagam a fronteira entre trabalho e descanso.

VAMOS COMEÇAR

Antes do estudo de casos, uma última pergunta:

Alguém quer levantar algo antes de organizarmos os grupos?

Júlia - coordenadora de UBS em município de fronteira

Caso fictício, construído para estudo em grupo.

Júlia é enfermeira e atua como coordenadora de uma UBS de pequeno porte em um município da faixa de fronteira. A unidade atende tanto a comunidade local quanto uma intensa população flutuante que cruza a divisa internacional diariamente em busca de vacinas, curativos e acompanhamento de condições crônicas como diabetes e hipertensão. O calor é intenso e a UBS enfrenta problemas crônicos na estrutura do prédio, operando frequentemente com salas abafadas e sem ventilação adequada. Na última semana, Júlia protocolou um pedido de licença para tratamento de saúde após sofrer uma crise aguda de ansiedade e fortes dores de estômago no meio do expediente, precisando ser amparada pelos colegas.

A rotina de Júlia vinha se deteriorando nos últimos meses. Além de realizar os atendimentos clínicos de enfermagem de uma demanda que não para de crescer, ela acumulou a responsabilidade de fechar todos os relatórios de produção da unidade e inseri-los no sistema e-SUS. A Secretaria Municipal de Saúde estabeleceu que esses dados precisam estar impreterivelmente no sistema toda sexta-feira até as 17h para o repasse de verbas. Contudo, a internet da UBS oscila constantemente e o sistema trava nas horas de pico, fazendo com que Júlia frequentemente trabalhasse sob forte pressão de tempo, estendendo o horário ou engolindo o almoço na própria mesa de atendimento para dar conta do prazo.

No território, a escassez de insumos básicos é uma constante; quando faltam medicamentos ou fitas de teste de glicemia, os usuários descarregam a frustração diretamente na recepção. Ao reportar esses conflitos e a exaustão da equipe à gestão imediata, Júlia ouvia que não havia o que fazer, que os processos de compra estavam travados e que, por estar na fronteira, a equipe precisava "aprender a se desdobrar com o que tinha". Para agravar o clima, a maior parte dos técnicos de enfermagem da unidade possui contratos de trabalho temporários e precários. Com medo de demissões ou de avaliações negativas da prefeitura, esses profissionais evitam relatar suas próprias dificuldades e sobrecargas, gerando um ambiente de isolamento e desconfiança onde o apoio mútuo desapareceu e Júlia acabou centralizando todos os problemas da unidade para si, enquanto lidava silenciosamente com dores de cabeça constantes e insônia.

Mapa consolidado: o que a rotina da UBS Fronteira mostra

CATEGORIA 1

Riscos Inerentes

Natureza intrínseca da atividade.

Fluxo populacional

Comunidade local + intensa população flutuante que cruza a divisa em busca de cuidado.

Imprevisibilidade da demanda

Característica das UBS de fronteira, com múltiplas pressões sobrepostas.

Trabalho em saúde pública

Contato cotidiano com pessoas em sofrimento e em situação de vulnerabilidade.

Clima da região

Calor intenso - fator geográfico.

CATEGORIA 2

Riscos Não Inerentes (Organizacionais)

Decorrem do desenho do trabalho.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Acúmulo de funções na coordenadora (assistência + relatórios + gestão de conflitos)
- Prazo rígido do e-SUS sem considerar condições materiais
- Instabilidade de internet e sistema
- Ausência de horário protegido de almoço
- Jornada estendida cronicamente

ESTRUTURA E RECURSOS

- Prédio sem manutenção e sem climatização adequada
- Escassez recorrente de insumos básicos (medicamentos, fitas de glicemia)
- Processos de compra travados

GESTÃO, CULTURA E VÍNCULOS

- Resposta institucional que naturaliza o sofrimento ('vira-te nos trinta')
- Contratos precários silenciando a equipe (medo de demissão)
- Ausência de canal seguro para relato
- Ausência de manejo da violência de terceiros na recepção
- Isolamento entre pares - apoio mútuo desapareceu

ATÉ A PRÓXIMA

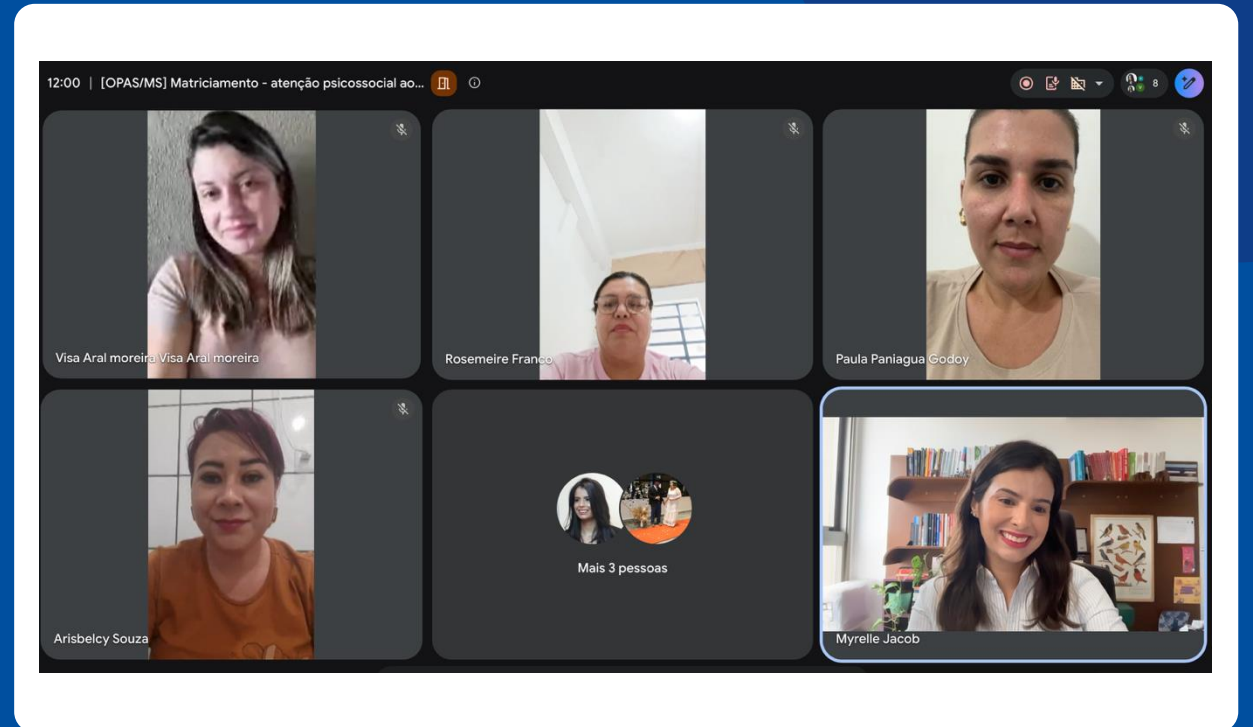
Obrigada pela participação!

As contribuições de hoje serão consolidadas no registro do encontro e compartilhadas com todos os pontos focais.

PRÓXIMO ENCONTRO

Quarta, 05 de agosto · 9h

meet.google.com/ntm-kjnt-cxn



*1º Encontro de Matriciamento
Turma 02*