

REDE DE ACOLHIMENTO

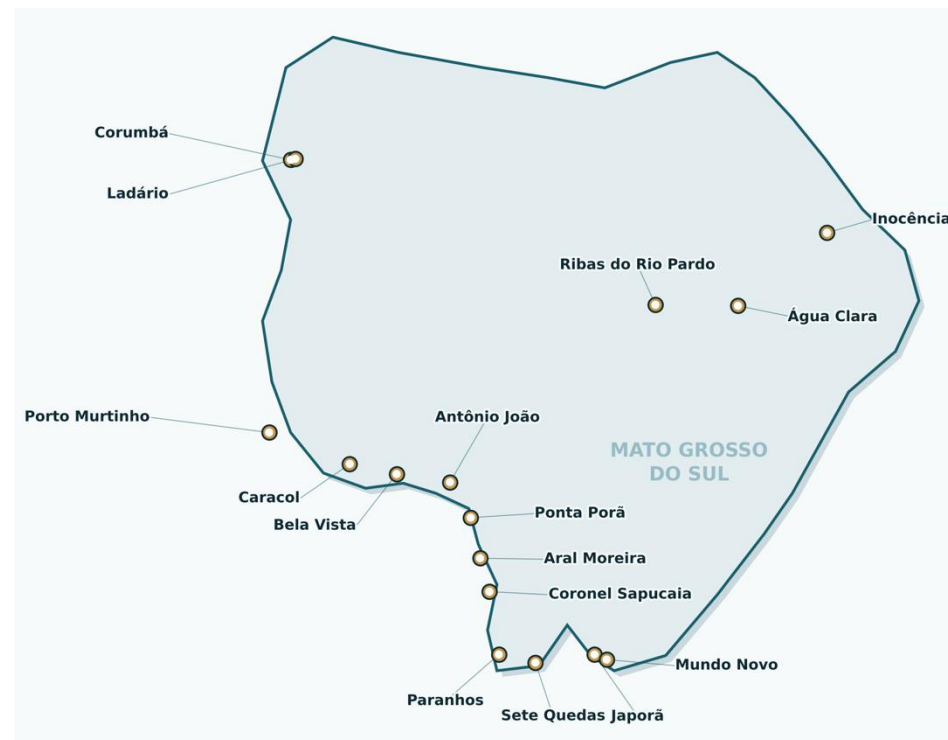
Encontros de Matriciamento

2º encontro

Quarta, 05 de agosto · 14h

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

Cooperação técnica:



CVIST
Coordenadoria
de Vigilância
em Saúde do Trabalhador

SVS
Superintendência
de Vigilância
em Saúde

SES
Secretaria de
Estado de
Saúde



Bem-vindas e bem-vindos ao 2º encontro

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

Sobre o grupo

Pontos focais dos municípios

As trabalhadoras e os trabalhadores indicados pelo município para atuar como pontos focais do projeto.

Consultoria técnica

Apoio à construção coletiva do Protocolo de Acolhimento e da Rede de Acolhimento.

Por que estamos aqui

Preparar cada município para construir e 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

10 min

Apresentação do caso

A consultoria
apresenta um caso
real para o grupo.

2

50 min

Base teórica

Referencial que
instrumentaliza a
análise do caso.

3

25 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

10 min

Apontamentos e encerramento

Consolidação e
ganchos para o
próximo encontro.

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.

Se identifique pelo município + nome

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

Água Clara · 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 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 estudo de caso?

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

Prevenir em três níveis

A prevenção do risco psicossocial opera em camadas, do proativo ao reparador. O centro de gravidade é a prevenção primária.

PRIMÁRIA

Agir antes

Interações proativas, no nível da organização do trabalho, para impedir que o risco e o dano surjam. É o foco principal.

Exemplos: Redesenho do ambiente de trabalho, revisão de metas e escalas, clareza de papéis.

SECUNDÁRIA

Reduzir a progressão

Reverter, reduzir ou frear o avanço da situação ou do adoecimento já iniciado.

Exemplos: Espaços de escuta, formação em manejo de conflito, escuta ativa da equipe.

TERCIÁRIA

Reparar e reabilitar

Reduzir os impactos negativos sobre quem já foi afetado; caráter restaurativo.

Exemplos: Acolhimento, apoio em saúde, retorno ao trabalho, recuperação em grupo.

Fonte: OIT (2024). Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through OSH measures.

Oito princípios para agir sobre o risco

A ordem importa: primeiro avaliar e evitar; agir na origem; adaptar o trabalho à pessoa; e informar sempre.

- 1 Avaliar e evitar os riscos psicossociais**
- 2 Enfrentar o risco na origem, não no sintoma**
- 3 Adotar uma política ou programa de prevenção**
- 4 Organizar o trabalho, a jornada e as escalas**
- 5 Adaptar o trabalho à pessoa, não a pessoa ao trabalho**
- 6 Reduzir o trabalho monótono e repetitivo**
- 7 Melhorar as condições e atualizar as proteções**
- 8 Informar e formar as equipes**

Fonte: OIT (2024). Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through OSH measures.

Mitigar é coletivo, não individual

A prevenção eficaz desloca o foco do indivíduo para os padrões de trabalho. É aí que o risco nasce e é aí que se muda.

FOCO INDIVIDUAL

Necessário, mas insuficiente

Cuidar de quem adoeceu é parte do dever de proteção. Mas tratar só a pessoa, sem mudar o que a adoeceu, mantém o risco ativo para toda a equipe.

FOCO COLETIVO

Onde a mitigação é eficaz

Agir sobre os padrões de trabalho: como as tarefas, as metas, as escalas e as relações são organizadas. É a prevenção primária, no nível da organização.

A virada de escala: da adaptação da pessoa ao trabalho para a adaptação do trabalho à pessoa.

Fonte: OIT (2024). Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through OSH measures.

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.

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.

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.

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.

VAMOS COMEÇAR

Antes do caso, uma última pergunta:

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

ESTUDOS DE CASO

Três casos para exercício

Identificação de riscos psicossociais, classificação e mitigação.
Casos fictícios, construídos para estudo em grupo.

Fortalecimento da atenção psicossocial às trabalhadoras e aos trabalhadores da saúde da SES-MS e dos municípios de fronteira selecionados

Cooperação Técnica SES/MS e OPAS/OMS

CASO 1



Sobrecarga, jornada sem fim e limites entre trabalho e vida

CASO 2



Papéis indefinidos, mudança mal conduzida e vínculo frágil

CASO 3



Assédio moral, isolamento e cultura de setor

Salas separadas para a discussão em grupo

Como funciona a divisão em salas na plataforma, tudo é automático.

1

Distribuição aleatória

Vocês são enviados automaticamente para salas separadas, com colegas de diferentes municípios.

2

25 minutos de discussão

O tempo é cronometrado na sala. Discutam o caso, construam a solução e escolham o orador que apresentará ao grupo todo.

3

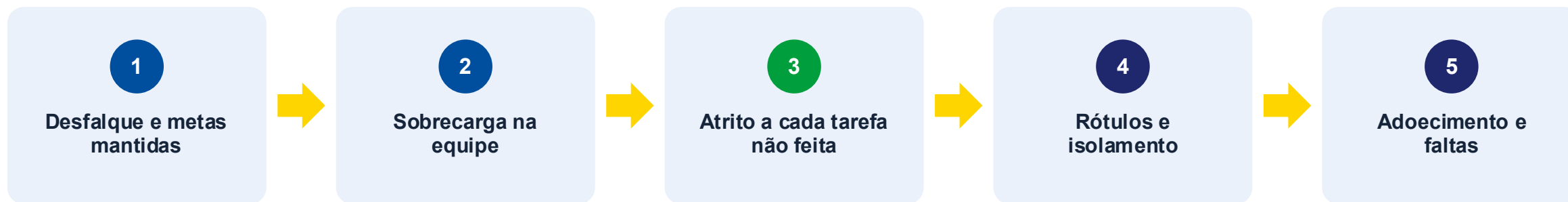
Retorno automático

Ao final dos 30 minutos, todos retornam sozinhos à sala principal. Não é preciso clicar em nada.

Se tiverem qualquer dificuldade dentro da sala, chamem no chat. Voltamos rapidinho para ajudar.

Risco e violência se retroalimentam

A OIT descreve um círculo vicioso: o risco psicossocial contribui para a violência, e a violência realimenta o risco.



← E o ciclo recomeça: quem fica absorve a carga de quem faltou e a sobrecarga aumenta outra vez.

O que a evidência mostra

Quem trabalha em ambiente estressante tem alta probabilidade de vivenciar assédio e quem vivencia assédio tem alta probabilidade de relatar estresse.

Onde quebrar o ciclo

Em qualquer ponto, mas quanto mais cedo, melhor. A prevenção primária age na origem: rever metas frente ao desfalque, distribuir tarefas com critério e mediar o conflito antes que ele vire ruptura.

Fonte: OIT (2024). Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through OSH measures.

Cláudia, enfermeira na única UBS de um município pequeno de fronteira

Caso fictício, construído para estudo em grupo.

Cláudia é enfermeira na única UBS de um município pequeno de fronteira. A equipe é reduzida e ela acumula funções: assistência, coordenação de campanhas, organização da farmácia básica e alimentação dos sistemas. Quando alguém falta ou entra de férias, não há reposição e a demanda inteira recai sobre quem ficou. As metas e os prazos seguem os mesmos, independentemente de quantas pessoas estão na unidade.

Como mora na mesma cidade, onde todo mundo se conhece, o trabalho não termina quando ela sai da unidade. Recebe mensagens de moradores no WhatsApp pessoal a qualquer hora pedindo orientação, resultado de exame ou encaixe de consulta. A coordenação também aciona o grupo à noite e nos fins de semana para resolver pendências e cobrar prazos. Ouve com frequência que em cidade pequena é assim mesmo.

Cláudia sente que nunca desliga. Almoça olhando o celular, adiou as férias duas vezes porque não há quem a substitua e já abriu mão de compromissos da família mais de uma vez. Anda exausta, irrita-se com facilidade e tem a sensação de que, faça o que fizer, a fila nunca diminui.

Começou a pensar em pedir transferência, mas sente culpa de deixar a população sem ninguém. Acredita que, se fosse mais organizada, daria conta de tudo e evita reclamar para não parecer que está querendo folga.

Identificação, classificação e mitigação

A partir da rotina de Cláudia, listem os fatores de risco psicossocial presentes, classifiquem cada um quanto à natureza e à governabilidade e proponham medidas de mitigação.

CATEGORIA 1

Passível de mitigação pela gestão

O que decorre de como o trabalho está organizado e pode ser mudado pela gestão. Por exemplo: acúmulo de funções, falta de reposição em faltas e férias e acionamento fora do horário.

CATEGORIA 2

Inerente à atividade

O que é próprio de uma unidade de referência em cidade pequena e não se elimina, apenas se organiza. Por exemplo: ser uma pessoa conhecida e próxima da população que atende.

30 minutos · escolham quem apresentará ao grupo todo em plenária

Os riscos psicossociais na rotina de Cláudia

O que cada dimensão do trabalho revela quando lemos o caso pela lente do risco.

1 Volume e acúmulo

Assistência, campanhas, farmácia e sistemas concentrados numa só pessoa, sem reposição em faltas e férias.

2 Jornada e pausas

O trabalho invade o almoço, a noite e os fins de semana, sem descanso protegido.

3 Fronteira trabalho e vida

WhatsApp pessoal acionado por moradores a qualquer hora e a coordenação cobra fora do horário.

4 Controle sobre o tempo

Não consegue desligar nem tirar férias por falta de quem a substitua.

5 Dimensionamento

Equipe reduzida para a demanda de todo o município, com metas mantidas e fila que não cede.

6 Cultura e discurso

O em cidade pequena é assim mesmo naturaliza a disponibilidade sem limite.

Sinais de agravo já presentes: exaustão, irritabilidade, adiamento de férias, culpa e vontade de pedir transferência.

Quando o trabalho não tem hora para acabar

O acúmulo não pesa só pelo volume. Pesa porque não há fronteira nem descanso que reponha a energia gasta.

ACÚMULO DE FUNÇÕES

a origem

Uma pessoa concentra tarefas de várias, sem reposição quando alguém falta ou sai de férias.



SEM FRONTEIRA

o ponto de virada

Morar na mesma cidade e o WhatsApp sempre aberto apagam o limite entre o trabalho e a vida.



ESGOTAMENTO

efeito no trabalhador

Exaustão, irritabilidade e culpa. O descanso vira dívida e a fila nunca reduz.

DISPONIBILIDADE CONSTANTE NÃO É DEDICAÇÃO, É RISCO

Quando não há hora para desligar nem reposição para as ausências, o esgotamento é questão de tempo. O direito a desconectar e a reposição do quadro são medidas de saúde do trabalho, não regalias.

Mitigação por camadas

Referência de medidas, com foco na governabilidade local. Exemplos, não lista fechada.

■ Reduzir a exposição

- Redistribuir as funções acumuladas na equipe
- Pautar a reposição do quadro em faltas e férias junto à Secretaria
- Rever metas e agenda frente ao subdimensionamento

■ Aumentar os recursos

- Definir canal e horário oficiais de atendimento, separados do WhatsApp pessoal
- Combinar o que é urgência real fora do expediente

■ Favorecer a recuperação

- Proteger pausas e o direito a desconectar
- Garantir a substituição para que as férias aconteçam

■ Cuidar de quem adoeceu

- Acolher Cláudia com escuta, sem cobrança de culpa
- Oferecer apoio em saúde do trabalhador se necessário

Denis, agente de saúde em unidade recém-inaugurada

Caso fictício, construído para estudo em grupo.

Denis foi contratado há quatro meses, por vínculo temporário, para compor a equipe de uma unidade recém-inaugurada em um município de fronteira. A unidade nasceu de uma reorganização da rede: mudaram o território de cobertura, o sistema de registro e a divisão de tarefas, tudo ao mesmo tempo. As trabalhadoras e os trabalhadores souberam das mudanças já decididas, sem participar da construção.

No dia a dia, Denis recebe orientações que se contradizem. A coordenação municipal pede uma coisa, a referência técnica estadual pede outra e o sistema novo exige um registro que ninguém sabe explicar direito. Quando erra, é cobrado. Quando pergunta, ouve que já devia saber.

Não está claro o que é atribuição dele, do colega ou de outro serviço e as tarefas sem dono acabam sobrando para quem tem menos tempo de casa. Pesa também a insegurança do contrato: como é temporário, Denis evita levantar problemas com medo de ser visto como difícil e de não ter a renovação.

Anda ansioso, revisa o mesmo registro várias vezes com medo de errar e tem dificuldade para dormir na véspera dos dias de trabalho. Sente que corre atrás de um alvo que muda toda semana e que o esforço nunca é suficiente.

Identificação, classificação e mitigação

A partir da rotina de Denis, listem os fatores de risco psicossocial presentes, classifiquem cada um quanto à natureza e à governabilidade e proponham medidas de mitigação.

CATEGORIA 1

Passível de mitigação pela gestão

O que decorre de como a mudança foi conduzida e de como os papéis foram definidos, podendo ser corrigido pela gestão. Por exemplo: instruções contraditórias, papéis indefinidos e falta de formação no sistema novo.

CATEGORIA 2

Inerente à atividade

O que é próprio de qualquer serviço que acaba de nascer e sempre exige algum ajuste. Por exemplo: a curva inicial de aprendizado de uma rotina nova. Aqui, quase tudo é passível de mitigação.

30 minutos · escolham quem apresentará ao grupo todo em plenária

Os riscos psicossociais na rotina de Denis

O que cada dimensão do trabalho revela quando lemos o caso pela lente do risco.

1 Clareza de papéis

Atribuições indefinidas e instruções contraditórias entre coordenação municipal e referência estadual.

2 Gestão da mudança

Território, sistema e tarefas mudaram juntos, sem participação de quem executa.

3 Autonomia e participação

As decisões chegam prontas. Quem faz o trabalho não é ouvido no desenho.

4 Segurança do vínculo

Contrato temporário. O medo de não renovar inibe o relato de problemas.

5 Suporte e informação

Sistema novo sem formação adequada, com um devia saber no lugar de orientar.

6 Distribuição do trabalho

Tarefas sem dono sobram para quem tem menos tempo de casa.

Sinais de agravo já presentes: ansiedade, verificação repetida do próprio trabalho, insônia antes dos dias de trabalho e sensação de alvo móvel.

Papéis indefinidos multiplicam o desgaste

O problema não é a mudança em si. É a mudança feita de uma vez, sem papéis claros e sem voz de quem executa.

MUDANÇA SEM VOZ

a origem

Território, sistema e tarefas mudam de uma vez, decididos sem quem faz o trabalho.



PAPÉIS INDEFINIDOS

o ponto de virada

Sem clareza de quem faz o quê, surgem instruções contraditórias e tarefas sem dono.



ERRO E COBRANÇA

efeito no trabalhador

Quem erra é cobrado, quem pergunta é repreendido. O medo de não renovar o contrato silencia o problema.

A INSEGURANÇA DO VÍNCULO É UM AMPLIFICADOR

Onde o contrato é frágil, o custo de apontar problemas recai sobre quem tem menos proteção, então o silêncio impede corrigir a origem e a confusão se repete na semana seguinte. Reduzir o risco passa por criar segurança para falar.

Mitigação por camadas

Referência de medidas, com foco na governabilidade local. Exemplos, não lista fechada.

■ Reduzir a exposição

- Escalonar as mudanças em vez de fazer tudo ao mesmo tempo
- Definir por escrito papéis e responsabilidades
- Alinhar as orientações entre município e estado

■ Aumentar os recursos

- Formar no sistema novo antes de cobrar o uso
- Ter um ponto de contato único para dúvidas
- Combinar quem responde o quê

■ Favorecer a recuperação

- Criar canal seguro para apontar problemas sem retaliação
- Dar previsibilidade sobre os critérios de renovação do contrato

■ Cuidar de quem adoeceu

- Acolher Denis com escuta
- Reduzir a cobrança enquanto os papéis se estabilizam
- Oferecer apoio em saúde do trabalhador se necessário

Regina, servidora antiga após uma troca de chefia

Caso fictício, construído para estudo em grupo.

Regina é servidora efetiva há muitos anos em um setor administrativo da saúde no município. Depois de uma troca de chefia, passou a viver uma rotina que não reconhece. A nova coordenação retirou, aos poucos e sem explicar o motivo, quase todas as suas atribuições. No lugar delas, passou a lhe repassar tarefas soltas e abaixo da sua função.

Em reuniões, comentários irônicos sobre o ritmo e a idade de Regina viraram frequentes, sempre em tom de brincadeira diante dos demais. Quando tenta esclarecer o que se espera dela, recebe respostas evasivas ou é interrompida. Erros pequenos são expostos publicamente, enquanto os acertos passam despercebidos.

Aos poucos, colegas que antes conversavam com ela passaram a evitá-la no corredor, com receio de também caírem em desagrado. O que sobrou foi o silêncio: ninguém fala abertamente, mas todos percebem.

Regina começou a duvidar do próprio trabalho, que sempre foi reconhecido. Anda calada, chega e sai sem falar com ninguém, perdeu o sono e pensa em pedir remoção só para sair dali. Sente vergonha de comentar, porque teme não ser levada a sério ou ser vista como o problema.

Identificação, classificação e mitigação

A partir da rotina de Regina, listem os fatores de risco psicossocial presentes, classifiquem cada um quanto à natureza e à governabilidade e proponham medidas de mitigação.

CATEGORIA 1

Passível de mitigação pela gestão

O que decorre de padrões de relação e de gestão do setor, passível de mitigação e de outras providências. Por exemplo: esvaziamento de função, exposição pública e isolamento da colega.

CATEGORIA 2

Inerente à atividade

O que faria parte da natureza da atividade administrativa e não poderia ser eliminado. Ao analisar o caso, o grupo perceberá que quase nada aqui se enquadra nesta categoria.

30 minutos · escolham quem apresentará ao grupo todo em plenária

Os riscos psicossociais na rotina de Regina

O que cada dimensão do trabalho revela quando lemos o caso pela lente do risco.

1 Esvaziamento de função

Retirada de atribuições sem justificativa e tarefas soltas abaixo da função.

2 Exposição e humilhação

Ironias sobre ritmo e idade em público. Erros pequenos expostos, acertos ignorados.

3 Clareza e comunicação

Respostas evasivas sobre o que se espera e interrupções que impedem o esclarecimento.

4 Apoio social

Colegas se afastam por medo. Regina fica isolada no setor.

5 Cultura e liderança

O grupo percebe e silencia. O constrangimento vira rotina tolerada.

6 Reconhecimento

Uma trajetória antes valorizada agora é sistematicamente desqualificada.

Sinais de agravo já presentes: retraimento, dúvida sobre a própria competência, insônia e o desejo de sair a qualquer custo.

Do constrangimento pontual ao padrão que adoece

Uma conduta isolada se corrige. O que adoece é a repetição dirigida à mesma pessoa.

CONDUTA ISOLADA

pode ocorrer

Um comentário infeliz, uma tarefa mal distribuída. Pontual, é passível de correção simples.



REPETIÇÃO E DIREÇÃO

o ponto de virada

As condutas se repetem, miram a mesma pessoa e a isolam. Deixam de ser episódio e viram padrão.



ISOLAMENTO E ADOECIMENTO

efeito no trabalhador

Afastamento dos colegas, dúvida sobre si e adoecimento. Isolamento e exclusão já são, em si, fatores de risco reconhecidos.

O LIMITE DO NOSSO PAPEL

Não cabe a nós rotular a conduta como assédio moral. A caracterização corre em outro trilho, com as instâncias próprias. Nossa lente segue sendo risco e cuidado: reconhecer o padrão cedo, acolher Regina e acionar o canal adequado é o que evita que o dano se aprofunde.

Mitigação por camadas

Referência de medidas, com foco na governabilidade local. Exemplos, não lista fechada.

■ Reduzir a exposição

- Interromper as condutas humilhantes
- Restituir atribuições compatíveis com a função
- Tratar o problema com a chefia, não com a pessoa atingida

■ Aumentar os recursos

- Deixar claras as expectativas por escrito
- Retomar espaços de reconhecimento do trabalho
- Orientar a liderança sobre conduta e mediação

■ Favorecer a recuperação

- Reaproximar a equipe sem expor Regina
- Combinar convivência respeitosa como regra do setor

■ Cuidar de quem adoeceu

- Acolher Regina com escuta e sigilo
- Informar o canal de denúncia e as instâncias cabíveis
- Oferecer apoio em saúde do trabalhador e garantir que não haja retaliação

Identificação e classificação de riscos

A partir da rotina da UBS Fronteira, listem os fatores de desgaste encontrados e classifiquem quanto à natureza e governabilidade.

CATEGORIA 1

Riscos da atividade

Quais fatores fazem parte da natureza intrínseca da atividade de saúde na fronteira e não podem ser totalmente neutralizados pela gestão?

CATEGORIA 2

Riscos organizacionais

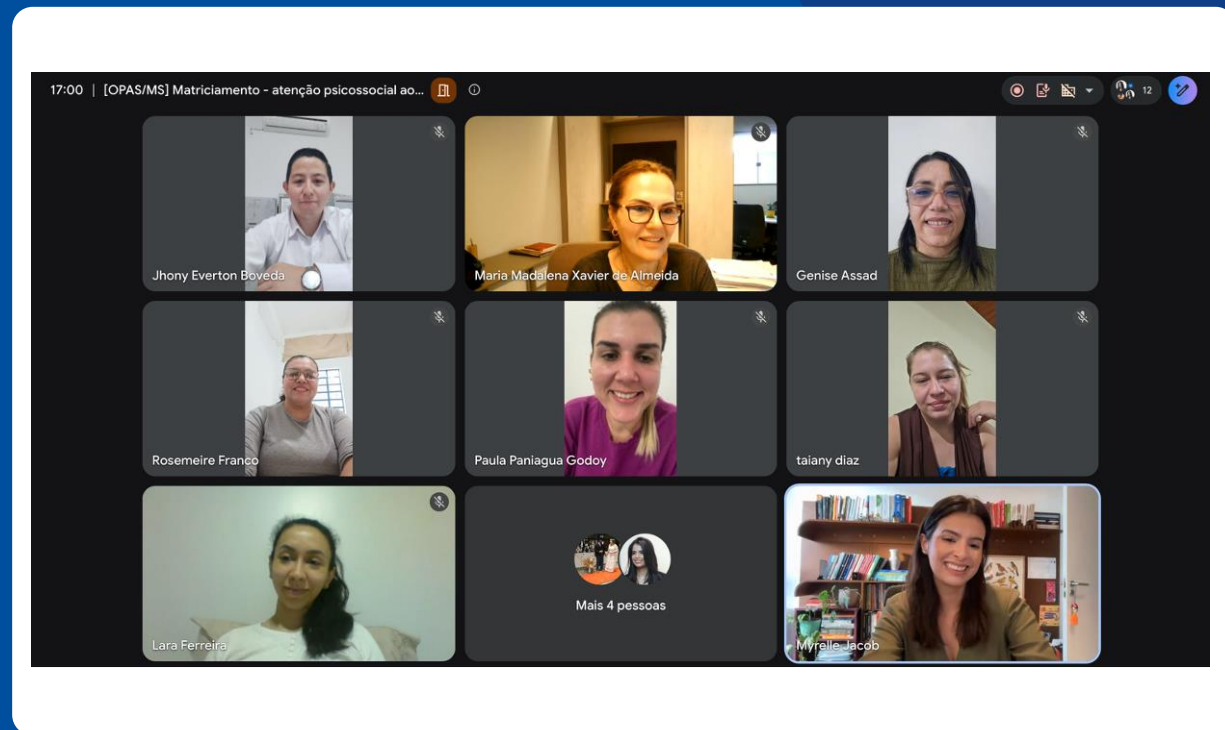
Quais fatores decorrem do desenho das tarefas, prazos, relações e estrutura do trabalho, sendo, portanto, dispensáveis e passíveis de mitigação pela gestão?

30 minutos · escolham o orador que apresentará ao grupo todo em plenária

ATÉ A PRÓXIMA

Obrigada pela participação!

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



*2º Encontro de Matriciamento
Turma 02*

CVIST
Coordenadoria
de Vigilância
em Saúde do Trabalhador

SVS
Superintendência
de Vigilância
em Saúde

SES
Secretaria de
Estado de
Saúde



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