

ESCOLA DE SAÚDE PÚBLICA DR. JORGE DAVID NASSER
PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

KEILA BARRETO ARAÚJO QUADROS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CENTRO DE CONTROLE DE
ZOOSE-CCZ EM CAMPO GRANDE/MS**

CAMPO GRANDE/MS

2023

KEILA BARRETO ARAÚJO QUADROS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CENTRO DE CONTROLE DE ZONÓSES
DE CAMPO GRANDE/MS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de especialista em Saúde do Trabalhador pela Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser, sob orientação da Prof.^a Dra. Maria de Lourdes Oshiro.

CAMPO GRANDE/MS

2023

COMO A CIGARRA

Tantas vezes eles me mataram
Tantas vezes eu morri
Mas estou aqui
Ressuscitando

Dou graças ao infortúnio
E à mão com punhal
Porque me matou tanto
E continuei cantando

Cantando para o sol
Como a cigarra
Depois de um ano
Debaixo da terra
Como um sobrevivente
Voltando da guerra

Tantas vezes me apagaram
Tantas vezes eu sumi
Fui ao meu próprio enterro
Sozinho e chorando

Dei um nó no lenço
Mas depois esqueci
Que não foi a única vez
E continuei cantando

Cantando para o sol
Como a cigarra
Depois de um ano
Debaixo da terra
Como um sobrevivente
Voltando da guerra

Tantas vezes te mataram
Tantas ressuscitarás

Quantas noites passarás
Desesperado

E na hora do naufrágio
E na hora da escuridão
Alguém te resgatará
Para ir cantando

Cantando para o sol
Como a cigarra
Depois de um ano
Debaixo da terra
Como um sobrevivente
Voltando da guerra

Obrigado por cantar tão bonito
Obrigado, obrigado

Canção de Mercedes Sosa

RESUMO

Keila Barreto Araújo Quadros. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Pós-graduação lato sensu em Saúde do trabalhador. Tutoria: Maria de Lourdes Oshiro. Escola de saúde Pública Dr. Jorge David Nasser. 2023.

Considerando que o trabalho é a atividade central que permeia todas as facetas da vida humana, exercendo uma influência direta sobre sua qualidade de vida, torna-se imperativo implantar um projeto que coloque o trabalhador no papel de protagonista e o envolva ativamente na construção de um ambiente laboral seguro. Nesse contexto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso destaca a implementação de um conjunto de ações voltadas para aprimorar as experiências dos servidores do Centro de Controle de Zoonoses de Campo Grande/MS, com o objetivo fundamental de promover a saúde e a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores vinculados ao Centro de Controle de Zoonoses de Campo Grande/MS. Essas ações foram concebidas com uma perspectiva ampla de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho. Essa abordagem holística buscou não apenas mitigar desafios específicos, mas promover uma transformação abrangente e sustentável nas condições laborais, almejando um impacto positivo duradouro. A intervenção abordou uma variedade de temas que exerceram influência sobre as práticas de gestão, os processos de trabalho e as mudanças organizacionais, considerando, ainda, a saúde dos trabalhadores como componente integral desses elementos. Para efetivar tais considerações, delineou-se um plano de trabalho estruturado em três eixos principais, nomeadamente, Vigilância dos Ambientes e Processo de Trabalho (VAPT), Educação em Saúde e Promoção à Saúde dos Trabalhadores. Ao longo dos anos de 2022 e 2023, o projeto foi implementado com o intuito de promover um impacto positivo nas condições laborais, visando contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Durante a implementação do projeto de intervenção, os resultados já se manifestavam de maneira visível, refletindo positivamente no clima organizacional. Evidenciou-se melhoria nítida e harmoniosa, perceptível nas ações empreendidas. O envolvimento ativo dos servidores na organização de eventos e nos momentos de socialização evidenciou uma participação significativa. Após análise, o resultado sugere que o Cerest desenvolveu satisfatoriamente ações que promovem a QVT, evidenciados no clima organizacional, melhoria das condições de trabalho e diminuição do número de

acidentes de trabalho. A perspectiva de assegurar a sustentabilidade das conquistas alcançadas até o momento, juntamente com a sensibilização presente ao longo de todo o processo de intervenção, reside na importância do contínuo acompanhamento e monitoramento por parte do Cerest Regional Campo Grande. Este comprometimento pós-intervenção é vital para consolidar e perpetuar os avanços conquistados no âmbito da saúde do trabalhador

Descritores: Vigilância; Processo; Trabalho; Educação; Saúde; Promoção; Trabalhador.

SUMÁRIO

1. TEMA DE INTERESSE, NECESSIDADE DE MUDANÇA E JUSTIFICATIVA.....	7
2. OBJETIVOS.....	10
2.1. OBJETIVO GERAL.....	10
2.2. OBJETIVOS RELACIONADOS	10
3. AÇÕES REALIZADAS DURANTE A INTERVENÇÃO PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS – SEU PERCURSO NA INTERVENÇÃO	10
4. RESULTADOS OBSERVADOS DURANTE E APÓS A INTERVENÇÃO/AÇÕES:	15
5. IMPACTO DA FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO E A VIDA	22
6. EXPECTATIVA DA CONTINUIDADE DA INTERVENÇÃO APÓS O TÉRMINO DA FORMAÇÃO	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA APOIO À INTERVENÇÃO	24
APÊNDICE A – COMPARATIVO DA AVALIAÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	25
ANEXO A – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DAS AÇÕES REALIZADAS	36
ANEXO B– FOLHAS DE FREQUENCIA DAS AÇÕES REALIZADAS	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Ambiente de trabalho".....	16
Gráfico 2 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Comunicação".....	17
Gráfico 3 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Explorando o potencial".	17
Gráfico 4 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Desenvolvimento profissional".	18
Gráfico 5 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Atuação da gestão".	19
Gráfico 6 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Segurança e saúde".	19

1.TEMA DE INTERESSE, NECESSIDADE DE MUDANÇA E JUSTIFICATIVA

O trabalho, enquanto atividade primordial do ser humano, permeia todas as suas interações, exercendo influência direta sobre sua qualidade de vida. O trabalho não apenas constitui um dos determinantes da saúde, mas também impacta não somente o indivíduo, mas toda a sociedade. O artigo 200 da Constituição Federal de 1988 estipula que ao Sistema Único de Saúde incumbe, entre outras responsabilidades, a execução de ações de vigilância sanitária, epidemiológica e de saúde do trabalhador, colaborando, ainda, na proteção do meio ambiente, compreendido este, trabalho. Ao longo dos anos, evidencia-se uma transformação significativa no ambiente de trabalho, manifestando-se não apenas na forma como as atividades são conduzidas, mas também nas interações estabelecidas com os trabalhadores (BRASIL,1988).

O paradigma evoluiu de abordagens predominantemente mecanicistas, focadas exclusivamente na produtividade e na busca pela perfeição na execução das tarefas, para uma perspectiva mais humanística. Nessa visão, podem ser citadas pesquisas como os experimentos de Elton Mayo, com os estudos sobre o homem e seu comportamento com as relações de trabalho, Maslow com a concepção da Hierarquia das Necessidades, Herzberg com estudos sobre satisfação no trabalho e motivação, dentre outros (QUEIROZ, 2014; VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O direito ao trabalho é considerado um direito fundamental, devendo ser assegurado a todos os cidadãos em um Estado de Direito. Nesse sentido, é afirmado que, por meio das relações laborais, deve-se garantir a todos os indivíduos os recursos essenciais para desfrutar de uma vida digna, abrangendo não apenas a existência do trabalho, mas também a asseguuração de um ambiente laboral seguro que proporcione os meios para alcançar a referida dignidade, bem como a satisfação profissional e o desenvolvimento pessoal. Para Marx (2013), a dinâmica do modo de produção capitalista parece ter por trás de si uma espécie de *sujeito automático* como aquele que preside o processo de reprodução social. Diz Marx (1996a, p. 273-274) sobre o valor que “ele passa continuamente de uma forma para outra, sem perder-se nesse movimento, e assim se transforma num sujeito automático”. Nesse cenário é necessário que os órgãos se levantem para garantir a dignidade da pessoa humana, pois o próprio sujeito não percebe a condição que ele se encontra.

Seguindo essa perspectiva, o projeto "Qualidade de Vida no Trabalho" foi implementado em três eixos principais: Vigilância dos Ambientes e Processos de Trabalho (VAPT), Educação em saúde e Promoção à Saúde dos Trabalhadores. Conforme França (2004), a qualidade de vida no trabalho engloba ações empresariais visando a introdução de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa. A Organização Mundial da Saúde (2010) descreve um ambiente de trabalho saudável como aquele em que trabalhadores e gestores colaboram para a contínua melhoria da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar, abrangendo tanto aspectos físicos quanto psicossociais. O ambiente de trabalho tem se tornado um espaço crucial para a promoção da saúde, não apenas na prevenção de doenças e acidentes, mas também no diagnóstico e melhoria da saúde geral das pessoas. O esforço para aprimorar a qualidade de vida dos trabalhadores tem demonstrado ser um investimento valioso em termos de satisfação e produtividade (FERNANDES; Gutierrez, 1988). O projeto em questão implementou ações com o intuito de aprimorar a organização do trabalho, incentivar a participação em atividades saudáveis, possibilitar escolhas saudáveis e promover o desenvolvimento pessoal e profissional. O Centro de Controle de Zoonoses (CCZ) de Campo Grande desempenhou um papel fundamental, sendo responsável por ações voltadas ao controle de agravos e doenças transmitidas por animais.

Uma pesquisa realizada pela Universidade Federal de Santa Maria em setembro de 2022 revelou que a prática da eutanásia animal no CCZ está envolta em questões éticas e morais, frequentemente resultando em prejuízos à saúde mental dos veterinários, podendo levar a problemas psíquicos e até mesmo ao suicídio. Estresses relacionados a dar más notícias, gerenciar eventos adversos, interagir com clientes difíceis, trabalhar em equipe, lidar com a morte e o luto, realizar eutanásia, fazer plantões e equilibrar a vida profissional e pessoal contribuem para o adoecimento desses profissionais, (SOARES, 2022). A eutanásia é um dos principais estressores no ambiente de trabalho, predispondo a distúrbios psicológicos, como a Síndrome de Burnout (FRANCO, 2018), sendo inegável o impacto psicológico por ela causado.

Para garantir a efetividade da intervenção, a abordagem intersetorial e interdisciplinar foi adotada como meio seguro para alcançar os resultados desejados. O projeto contou com a parceria do Ministério Público do Trabalho, Secretaria Municipal de

Saúde e Centro de Referência em Saúde do Trabalhador Estadual, além de profissionais liberais que contribuíram esporadicamente por meio da disseminação de conhecimento, como palestras e cursos.

O projeto de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) destacou-se como relevante para o CCZ ao buscar mitigar ou resolver questões que impactam o bem-estar e, conseqüentemente, a produtividade dos servidores. Prioridades como estimular a cultura de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédios, promover a melhoria das relações interpessoais e diminuir os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho foram definidas com base em um diagnóstico realizado no CCZ em 2022. O período de duração do projeto foi de 12 meses, iniciando em dezembro de 2022 e encerrando em dezembro de 2023, sendo realizado em 3 eixos: Vigilância de ambientes e processo de trabalho, educação em saúde e promoção à saúde dos trabalhadores.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

- ✓ Promover a saúde e a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores vinculados ao Centro de Controle de Zoonoses de Campo Grande/MS

2.2. OBJETIVOS RELACIONADOS

- ✓ Promover ações de educação em saúde
- ✓ Melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores

3. AÇÕES REALIZADAS DURANTE A INTERVENÇÃO PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS – SEU PERCURSO NA INTERVENÇÃO

Tais ações, delineadas de maneira contínua e sistemática ao longo do tempo, almejam a identificação, compreensão, pesquisa e análise dos fatores que determinam e condicionam os danos à saúde associados aos processos e ambientes de trabalho. Esta abordagem contempla diferentes perspectivas, a saber, tecnológica, social, organizacional e epidemiológica, com o propósito de subsidiar o planejamento, execução e avaliação de intervenções direcionadas à eliminação ou controle desses elementos (Guia de Vigilância em Saúde, MS). Nessa linha de pensamento, o projeto intitulado "Qualidade de Vida no Trabalho" foi implementado segundo três eixos fundamentais: Vigilância dos Ambientes e Processos de Trabalho (VAPT), Educação em Saúde e Promoção à Saúde dos Trabalhadores.

Eixo 1 - Vigilância dos Ambientes e Processo de Trabalho

Etapas 1: Escuta qualificada

Em um esforço inicial, no dia 21/12/2022, realizamos uma visita ao Centro de Controle de Zoonoses (CCZ), onde nos engajamos em diálogos significativos com diversos

servidores. Durante essas conversas, emergiram relatos preocupantes de adoecimento e afastamento de colegas, todos atribuídos a um ambiente de trabalho permeado por assédio moral. Além das interações pessoais, conduzimos uma pesquisa de clima organizacional e condições de saúde dos servidores por meio da plataforma Google Forms, durante o período de 27/12/2022 a 27/01/2023.

Etapas 2- Inspeção Sanitária

Em uma ação colaborativa, o Cerest e o Serviço de Fiscalização de Saúde do Trabalhador (SESTRAB) conduziram uma minuciosa Inspeção Sanitária em Saúde do Trabalhador. O propósito foi avaliar processos, ambientes e condições laborais, visando identificar riscos e agravos que impactam a saúde dos servidores. Esta iniciativa, de caráter intersetorial, não apenas busca o cumprimento das normas e legislações relacionadas à saúde do trabalhador, mas também pretende estabelecer práticas mais seguras e saudáveis no ambiente de trabalho.

Etapas 3- Identificação dos Agravos relacionados ao trabalho

No início de janeiro de 2023, iniciamos a terceira etapa do projeto, realizando atendimentos com uma equipe multidisciplinar para os servidores que buscaram apoio através de um canal direto disponibilizado pelo Cerest. Os atendimentos, conduzidos na sede do Cerest, contaram com a presença de médico do trabalho, enfermeira do trabalho, psicólogo e assistente social. Esta abordagem teve como objetivo primordial acolher as demandas por meio de uma escuta qualificada, proporcionando um espaço seguro e atencioso para a saúde dos trabalhadores. Os casos identificados como agravos relacionados ao trabalho foram devidamente notificados no Sistema Nacional de Agravos de Notificação-Sinan, reforçando a estratégia de vigilância em saúde do trabalhador.

Eixo 2- Educação em Saúde

Etapas 1: Capacitação

Realizado capacitação sobre Vigilância em Saúde do Trabalhador para gerentes e servidores da área de recursos humanos no dia 24/04/2023 no período integral na sede do CCZ, a capacitação teve a participação de 26 servidores tendo como objetivo habilitar os gestores e profissionais de recursos humanos para a notificação dos agravos relacionados ao trabalho e a abertura da CAT.

Etapas 2: Palestras

Realizadas palestras com temas variados, tais como: Saúde Financeira (10/04/2023) ministrada pelo economista Vinícius Misael, Prevenção de Acidentes de Trabalho (11/04/2023) ministrada pelo Auditor Fiscal José Carlos Laureto, Álcool e Drogas (12/04/2023) com o Secretário Municipal de Saúde Sandro Benites, Assédio Moral (13/04/2023) ministrada pela Procuradora do Trabalho Claudia Norilles, Primeiros Socorros (14/04/2023) ministrada pela equipe do SAMU e Prevenção ao Suicídio (28/09/2023) ministrada pelo psicólogo do Cerest Leonam Roa.

Eixo 3- Promoção à Saúde

No terceiro eixo, o foco central foi o desenvolvimento da capacidade para cultivar valores e estilos de vida e trabalho mais saudáveis, visando o bem-estar geral dos trabalhadores e promovendo avanços em direção ao desenvolvimento.

Etapas 1: Semana Interna de prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT)

A primeira fase concentrou-se na realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), organizada pelo Cerest com o apoio da Secretaria Municipal de Saúde e do Ministério Público do Trabalho. Durante cinco dias, uma série de atividades foi oferecida, incluindo apresentações culturais, práticas integrativas, cuidados com a beleza, massagens e testagem rápida para HIV, hepatites e sífilis. Além disso, foram proporcionados momentos de relaxamento, música ao vivo, coffee break e brindes.

Etapas 2: Sala de Descompressão

A segunda etapa contemplou a inauguração da Sala de Descompressão, patrocinada pelo Ministério Público do Trabalho. Essa sala proporciona aos trabalhadores um espaço para se desconectar do ambiente laboral, visando momentos de relaxamento. O objetivo principal é que retornem às suas atividades revigorados, com renovada energia e produtividade.

Etapa 3: Promoção ao Autocuidado em Saúde

A terceira etapa concentrou-se na promoção do autocuidado em saúde, com foco na vigilância e prevenção das Doenças Crônicas não Transmissíveis (DCNT). Temas como hábitos alimentares, prática de atividade física, combate ao tabagismo, consumo abusivo de álcool e alívio do estresse foram abordados em oficinas mensais realizadas no CCZ.

Etapa 4: Saúde Mental dos trabalhadores

A última etapa deste eixo foi dedicada à saúde mental dos trabalhadores, com a criação de um grupo voltado para os médicos veterinários, com participação voluntária. Os encontros mensais, realizados pela plataforma Google Meet e coordenados pelo psicólogo do Cerest, tinham como principal objetivo oferecer um ambiente seguro para acolher as demandas dos profissionais, promovendo reflexões sobre o trabalho e seus impactos na saúde/doença. Esses encontros seguiram o modelo e metodologia de grupos operativos, proporcionando aprendizado sobre saúde mental no ambiente de trabalho.

Durante as atividades práticas, foram realizadas o monitoramento e avaliação os quais foram conduzidos meticulosamente por meio do registro de frequências, análise do número de adesões e avaliação da assiduidade dos participantes. Nas oficinas, cursos e treinamentos, empregamos questionários de avaliação abrangendo diversos aspectos, como a participação dos servidores, a efetividade das atividades, sua relevância, o grau de satisfação dos participantes e os resultados alcançados.

A busca pela mensuração contínua do impacto do projeto levou à aplicação de uma nova pesquisa de clima organizacional no mês de dezembro de 2023. Essa iniciativa permitiu uma avaliação abrangente a fim de verificar os impactos que o projeto proporcionou aos trabalhadores.

Foi aplicada uma avaliação sobre o clima organizacional, foi adotada a "Escala Likert" como base, apresentando opções de resposta como: a- Sempre, b- Quase sempre, c- Raramente, d- Nunca, e- Indiferente. As perguntas visaram esclarecer aspectos relacionados às relações interpessoais no ambiente de trabalho, conflitos com gestores, colegas de trabalho e ainda incluíram sugestões dos trabalhadores para melhorar o clima organizacional. Na apuração dos resultados, considerou-se como parâmetro respostas satisfatórias quando escolhidas as alternativas "sempre" ou "quase sempre" e insatisfatórias quando a escolha foi "raramente" ou "nunca".

A avaliação foi enviada por WhatsApp, preenchidas online via Google Forms. Ela abordou dados de identificação dos funcionários (gênero, idade, escolaridade, nível hierárquico, vínculo com serviço público e tempo de serviço), totalizando 7 perguntas. Além disso, 26 perguntas versavam sobre relações entre colegas, segurança no trabalho, interações com superiores hierárquicos, ambiência e saúde, incluindo uma questão aberta. Na segunda pesquisa, foram adicionadas 11 questões sobre a atuação do Cerest no projeto, totalizando 44 perguntas. As dimensões exploradas foram socialização, ambiente laboral e gerencial.

A primeira avaliação ocorreu de 27/12/2022 a 27/01/2023, e a segunda de 16/11/2023 a 15/12/2023. Dos 171 questionários enviados, 69 foram respondidos na primeira avaliação, resultando em uma adesão de 40,5%, e 50 foram respondidos na segunda, correspondendo a uma adesão de 29,3%. A tabulação dos dados e a análise dos resultados foram realizadas após o retorno das avaliações preenchidas. Destaca-se o apoio essencial da Superintendência de Vigilância em Saúde e dos gestores do CCZ para garantir o acesso à pesquisa por parte de todos os envolvidos.

4. RESULTADOS OBSERVADOS DURANTE E APÓS A INTERVENÇÃO/AÇÕES:

Nessa intervenção compreendida como um conjunto de ações interventivas; planejadas, executadas e avaliadas a partir da análise dos agravos/doenças e de seus determinantes relacionados aos processos e ambientes de trabalho; que visam atenuar ou controlar os fatores e as situações geradoras de risco para a saúde dos trabalhadores. É a essência da ação de Vigilância em Saúde dos Trabalhadores-VISAT, e é desenvolvida por análises de documentos, entrevistas com trabalhadores e observação direta do processo de trabalho (forma de trabalhar, relação do trabalhador com os meios e processos de produção e da relação dos meios de produção com o ambiente). As solicitações feitas nos relatórios de inspeção quanto a mudança no processo de trabalho e ajustes no ambiente laboral foram implementadas pela gestão do CCZ e SESAU. O CCZ elaborou uma resposta à inspeção realizada contendo as providências tomadas para cada item inspecionado, evidenciando o comprometimento da gestão com o processo de melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Observou-se o envolvimento dos servidores com a organização dos eventos e o momento de socialização. Notou-se que a mudança da coordenação realizada pela SESAU oportunizou uma melhoria geral, resgatando vínculo de confiança entre gestão e trabalhadores.

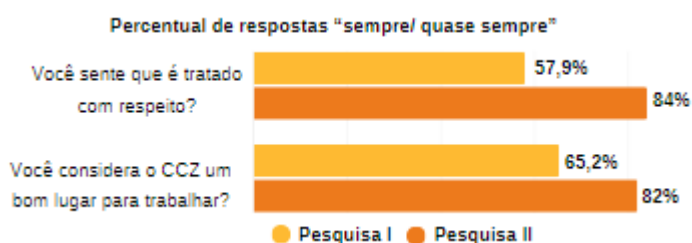
Dentre as ações desenvolvidas, a educação em saúde é um recurso por meio do qual o conhecimento científico, por intermédio dos profissionais capacitados, atinge o cotidiano dos trabalhadores do CCZ, além da troca dos saberes entre eles e os demais profissionais. Este recurso é importante, uma vez que a compreensão dos condicionantes do processo saúde-doença oferece subsídios para a adoção de novos hábitos e condutas de saúde. As atividades de educação em saúde foram avaliadas de forma positiva, tendo um grande número de adesão em todas as atividades e avaliação boa por parte dos participantes. Observou-se através dos dados do Sinan que houve aumento no número de notificação de casos de agravos relacionados ao trabalho de servidores do CCZ. A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) compreende que a transformação nos serviços, no ensino e na condução do sistema de saúde não pode ser considerada questão simplesmente técnica. Envolve mudança nas relações, nos processos, nos atos de saúde e, principalmente, nas pessoas. (Portaria nº 198/GM, de 13 de fevereiro de 2004).

De maneira geral, os resultados da nova avaliação de clima organizacional (aplicada no período de 16/11/2023 à 15/12/2023) apresentaram melhora significativa em todos os questionamentos que estruturaram a intervenção. Apêndice A.

As perguntas foram divididas por temas em comum e comparadas com as respostas antes da implantação do projeto, conforme explicitado a seguir.

Ambiente de trabalho: As duas perguntas apresentadas deste tema estão relacionadas com a percepção que os servidores têm da qualidade do ambiente de trabalho. Ao comparar as respostas obtidas na Pesquisa I (antes do projeto QVT) e na Avaliação II (após a implantação do projeto QVT), em ambos os questionamentos houve uma melhora significativa de como os servidores se sentem trabalhando na instituição.

Gráfico 1 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Ambiente de trabalho".

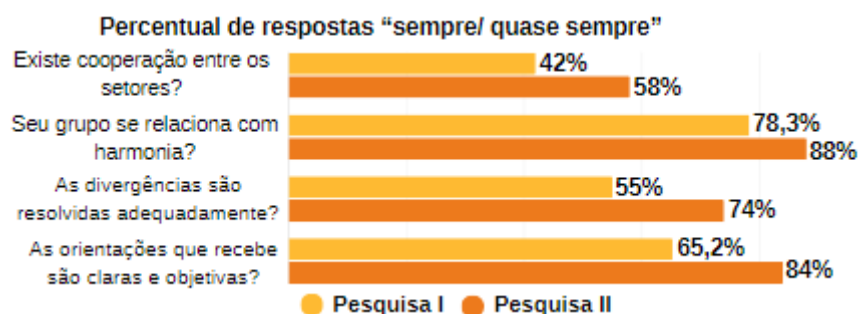


Fonte: Elaborado pela autora. 2023.

Esse aumento evidencia que após a implantação do projeto, os servidores se sentem mais respeitados, acolhidos e felizes ao trabalhar na instituição, fundamentando a eficácia do projeto realizado pelo Cerest.

Comunicação: Os quatro questionamentos deste nicho estão relacionados à comunicação entre a equipe e gestão, quando se fala de cooperação entre os setores, harmonia de grupo, resolução de problemas e clareza na informação, a comunicação é o ponto chave que norteia essas interações. Novamente ao comparar as pesquisas antes e após o projeto QVT, percebeu-se uma melhora significativa da visão dos servidores em relação a estes tópicos.

Gráfico 2 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Comunicação".



Fonte: Elaborado pela

autora. 2023. Os números elucidam a importância do projeto para a melhoria da comunicação intersetorial, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmônico e resolutivo.

Explorando o potencial: As três perguntas analisadas agora estão vinculadas à exploração do potencial de trabalho individual dos servidores, sendo o verbo “explorar” empregado no sentido de descobrir. Vale ressaltar que este tópico está mais relacionado com o trabalho da gestão do que do servidor, considerando que o indivíduo só poderá descobrir seu potencial a partir do momento em que houver abertura para tal ação.

Gráfico 3 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Explorando o potencial".



Fonte: Elaborado pela autora. 2023.

Esse aumento significativo expõe uma vertente do projeto QVT voltado para a gestão, onde fica claro que os gestores perceberam a importância da valorização das ideias e experiências de cada servidor.

Desenvolvimento profissional: As questões deste tema estão ligadas ao nicho de desenvolvimento profissional, abordando os aspectos mais importantes como oportunidades de aperfeiçoamento, espaço adequado para o desenvolvimento e o feedback do serviço executado, sendo que este feedback inclui também a autoavaliação.

Gráfico 4 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Desenvolvimento profissional".



Fonte:

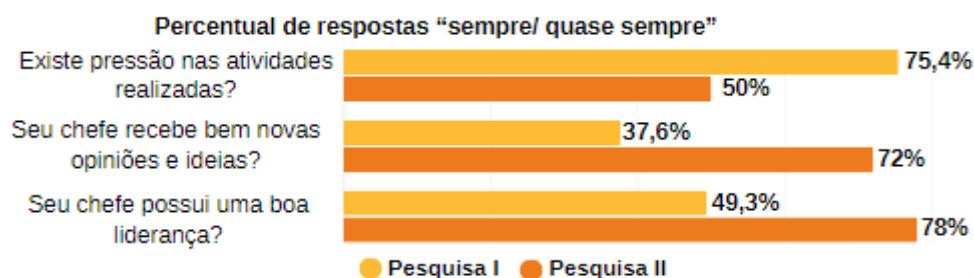
Elaborado pela autora. 2023.

No que compete ao oferecimento de oportunidades de aperfeiçoamento e disponibilização de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento, a instituição apresentou melhora significativa após a implantação do projeto QVT.

Todavia, no que diz respeito ao feedback para os servidores por parte da gestão, por mais que haja uma melhora em relação à primeira pesquisa, é necessário que esse ponto seja melhor trabalhado pelo segmento gestor, considerando que o feedback possibilita identificar os pontos de melhoria dos servidores e promove o reconhecimento do trabalhador. Com isso, o Cerest Regional Campo Grande se dispôs a realizar uma palestra para os gestores no mês de janeiro de 2024 voltada para o tema "Feedback", visando elucidar a importância desta ferramenta para o desenvolvimento e melhoria contínua dos processos e relações de trabalho.

Atuação da gestão: No que tange à gestão, a eficácia da implantação do projeto QVT é notável em diversos questionamentos. Considerando que uma boa liderança tem papel fundamental para a construção de um ambiente de trabalho resolutivo e agradável, a perceptível melhora da ótica dos servidores em relação aos gestores foi considerada um sucesso na prerrogativa do projeto.

Gráfico 5 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Atuação da gestão".



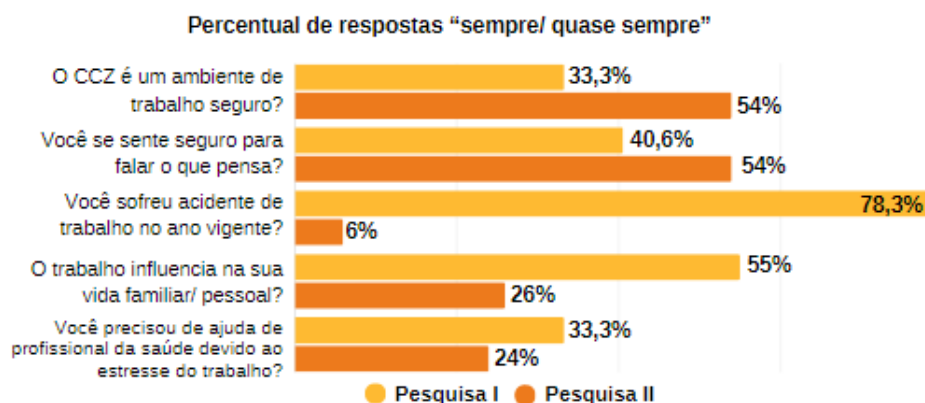
Fonte: Elaborado

pela autora. 2023.

Vale ressaltar que no primeiro questionamento desse tema “Existe pressão nas atividades realizadas? ”, a queda do percentual de respostas “sempre/ quase sempre” é um resultado positivo para a instituição. As demais perguntas apresentaram aumento importante, elucidando a melhoria da imagem da gestão sob o olhar dos servidores.

Segurança e saúde: O tema vinculado às questões expostas é “Segurança e saúde”, que são conceitos que caminham juntos quando se trata de ambiente de trabalho, sendo necessário atribuir a devida importância para o quesito saúde mental, que em diversas situações é banalizado no âmbito profissional.

Gráfico 6 - Comparação entre a pesquisa I e a pesquisa II no tema "Segurança e saúde".



Fonte: Elaborado

pela autora. 2023.

Os questionamentos voltados para o sentimento de segurança no ambiente de trabalho apresentaram um resultado com bom avanço se comparados à primeira pesquisa realizada, tanto no sentido de segurança física quanto no sentido de segurança emocional. Seguem alguns pontos principais de evolução no temo segurança e saúde:

1. Houve queda de 78,3% para 6% no número de servidores que sofreram acidente de trabalho no ano vigente da avaliação, totalizando uma redução de 72,3%.

2. Além da queda na procura de profissionais da saúde devido ao estresse no ambiente de trabalho, vale chamar a atenção para a queda no número de trabalhadores que sentiram a necessidade e tiveram receio de procurar ajuda, isso mostra a importância da ampla divulgação desses serviços para reforçar a existência e disponibilidade desse suporte clínico aos servidores.

Clima Organizacional: Fechando o tópico de clima organizacional, as três últimas perguntas referem-se à satisfação com o ambiente de trabalho em si e em como os servidores sentem o clima organizacional da instituição de maneira geral.

Em ambas as avaliações o principal item de satisfação dos servidores em relação ao trabalho foi a questão da estabilidade, o que é justificável considerando a competitividade cada vez mais acirrada do mercado de trabalho privado. A falta de infraestrutura segue sendo o principal motivo de insatisfação dos servidores, mas vale apontar que em quase todos os demais itens houve redução da insatisfação, com exceção da baixa remuneração.

A última pergunta é basicamente um resumo de toda a avaliação onde verificou-se como os servidores de fato enxergam o clima organizacional da instituição. Neste questionamento percebe-se a coerência do restante da pesquisa, considerando que na maioria dos questionamentos houve melhora da percepção dos trabalhadores em relação ao órgão.

Houve uma mudança visível entre a avaliação realizada antes do projeto QVT e realizada após, sendo que no primeiro momento, 85,5% dos servidores consideravam o clima organizacional do CCZ entre “Péssimo” e “Regular” e apenas 14,5% consideraram como “Bom” / “Ótimo”.

Já na segunda avaliação, a maioria (56%) consideram o clima organizacional do CCZ como “Bom” / “Ótimo”. Claro que ainda há pontos de melhoria para que esse número alcance níveis maiores, todavia, é perceptível a eficácia da implantação do projeto.

A segunda parte da avaliação baseou-se em ver a atuação do Cerest Regional Campo Grande durante o projeto “Qualidade de Vida no Trabalho”. De acordo, houve uma ótima aceitação da atuação do Cerest na instituição, sendo que a maioria (62%) considerou como excelente/ Muito boa/ Boa as atividades desempenhadas pelo Cerest durante a implantação do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho.

Em relação à adesão dos servidores às atividades propostas durante o projeto, a maioria dos servidores participou de mais de uma atividade oferecida pelo Cerest no decorrer do ano, incluindo palestras sobre diversos temas, cursos, grupo de saúde mental, oficina DANT, confraternização SIPAT, sala de descompressão, entre outras, sendo que as atividades que mais marcaram os trabalhadores foram a SIPAT, palestras/ cursos e o grupo de saúde mental.

Ainda sobre a eficácia da atuação do Cerest no projeto implantado, 52% dos entrevistados acreditam que a atuação do Cerest melhorou o clima organizacional do CCZ no ano de 2023, 52% acreditam que a presença do Cerest impediu ou diminuiu o assédio moral no CCZ e 60% acreditam que as inspeções sanitárias contribuíram para a mudança no local de trabalho.

Como resposta livre, foi solicitado que os servidores avaliassem com suas palavras o trabalho do Cerest durante o ano de 2023 no CCZ, com exceção de algumas respostas negativas ou que consideraram o projeto indiferente, a maioria enxergou a atuação do Cerest como ponto de partida para a construção de um ambiente de trabalho melhor, como por exemplo: “A atuação do Cerest é como um porta voz para expressarmos o dia a dia diante de chefia que as vezes não temos condições de opinar por questões de relacionamento” ou então “Foi um pedido de socorro atendido, onde melhorou nossa visão sobre o que é qualidade de vida, e entendimento em como nosso psicológico atua diretamente no nosso trabalho”, dentre outros no mesmo sentido.

A promoção da saúde no trabalho se concentra em, de fato, melhorar o bem-estar e a qualidade de vida. Uma equipe saudável vai além daquela que não apresenta sintomas e enfermidades, abrange também trabalhadores mentalmente saudáveis. Ações de promoção de saúde no trabalho, realizadas durante o período de realização do projeto abarcaram o viés de bem-estar geral, e qualidade de vida no trabalho.

5. IMPACTO DA FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO E A VIDA

A imersão no estudo e aprofundamento da saúde do trabalhador não apenas despertaram uma compreensão mais profunda sobre o labor e aqueles que o desempenham, mas também abriram espaço para uma reflexão contundente. O modo como cada indivíduo, família e sociedade se entrelaçam com o universo do trabalho revela uma teia complexa de relações, muitas vezes assombrosa. A exclusão social e intelectual cria um cenário desolador, forçando seres humanos dotados de inteligência a se submeterem às condições mais adversas para simplesmente viver e sobreviver.

Esse conhecimento, a cada dia mais aprofundado, fortalece a base para a intervenção efetiva do Sistema Único de Saúde (SUS) em locais onde existe qualquer forma de relação laboral, independentemente do vínculo empregatício. É imperativo erguer a voz em prol daqueles silenciados pela ignorância, tornando-se a bandeira daqueles que, movidos pelo medo da fome, da exclusão e das ruas, se veem obrigados ao silêncio perante os assediadores, oportunistas e o próprio sistema que impõe uma cegueira geracional. O curso em questão proporcionou uma significativa ampliação na reflexão acerca do mundo laboral, abordando as diversas nuances que permeiam as relações entre indivíduos, famílias e sociedade. A análise dos impactos da exclusão social e intelectual revela que, mesmo dotado de inteligência, o ser humano pode sucumbir a formas adversas de existência e subsistência. O método adotado no curso configura-se como uma valiosa abordagem para a convivência, ensejando a habilidade de escutar narrativas provenientes de perspectivas distintas, o que tem contribuído significativamente para um desenvolvimento mental mais aprofundado. Tal vivência propicia uma maior flexibilidade de opiniões, representando, a meu ver, um substancial progresso. Destaco, ademais, a implementação prática desse método em meu ambiente de trabalho como evidência tangível do impacto positivo que o curso exerceu em minha abordagem profissional.

6. EXPECTATIVA DA CONTINUIDADE DA INTERVENÇÃO APÓS O TÉRMINO DA FORMAÇÃO

As ações cruciais para assegurar a sustentabilidade das conquistas alcançadas até o momento, somadas à sensibilização permeada durante todo o processo de intervenção, residem no contínuo acompanhamento e monitoramento por parte do Cerest Regional Campo Grande. Este comprometimento pós-intervenção é vital para consolidar e perpetuar os avanços no âmbito da saúde do trabalhador.

Manter um olhar vigilante sobre as práticas implementadas, avaliar os resultados obtidos e ajustar estratégias conforme necessário são elementos fundamentais para garantir a eficácia e longevidade das mudanças promovidas. O Cerest Regional, ao desempenhar esse papel ativo de acompanhamento, não apenas preserva os ganhos já realizados, mas também se torna um agente catalisador para futuras melhorias e adaptações conforme a dinâmica do contexto laboral evolui. Esse compromisso contínuo solidifica não apenas as transformações momentâneas, mas estabelece um padrão de sustentabilidade que reverbera a longo prazo. As ações realizadas nessa intervenção servem como ponta pé inicial para serem aplicadas em outros setores da Secretaria Municipal de saúde uma vez que o resultado foi positivo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA APOIO À INTERVENÇÃO

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 15 jan 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. 136 p. (Cadernos de Atenção Básica, n. 41). Versão preliminar eletrônica. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/caderno-atencao-basica-41-saude-trabalhador-trabalhadora> . Acesso em: 20 dez 2022.

BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html . Acesso em: 20 jan 2023.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. **Resolução nº 1138, de dezembro de 2016**. Aprova o Código de Ética do Médico Veterinário. Diário Oficial da União. Brasília, DF. 2017. Disponível em: <http://ts.cfmv.gov.br/manual/arquivos/resolucao/1138.pdf> . Acesso em: 01 jan 2024.

DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **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 da Universidade de São Paulo, v. 33, n. 2, 1998. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3302040.pdf> . Acesso em: 10 mai 2023.

DEPONTI, P. S. et al.. **Percepções do médico veterinário a respeito da eutanásia animal e a relação com sua saúde mental**. Ciência Rural, v. 53, n. 5, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cr/a/YFzDLdHHFSBR47cnxM8cQfM/abstract/?lang=pt#> . Acesso em: 10 dez 2022.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 23, n. 4, 1988. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18906/qualidade-de-vida-no-trabalho--qvt--uma-experiencia-brasileira> . Acesso em: 10 dez 2022.

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. Conselho superior. **Resolução nº 16/2014 – CONSUP**. Aprova a Política e o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho [...]. Natal, RN. 2014. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/3470/16_-_Aprova_Politica_e_Programa_de_Promocao_a_Saude_e_Qualidade_de_Vida_no_Tra_XGdaviD.pdf . Acesso em: 10 fev 2023.

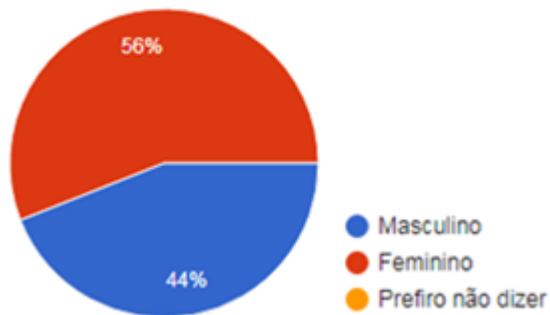
MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil**. Dissertação (Mestrado em administração) – Escola de administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. 2002. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3048> . Acesso em: 15 mar 2023.

SESI. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais**. OMS, 2010. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/sugestoes_de_leitura_17122013112017055475.pdf . Acesso em: 10 mai 2023.

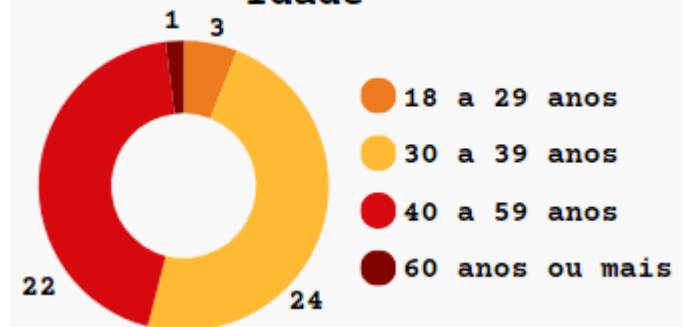
APÊNDICE A – COMPARATIVO DA AVALIAÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dados demográficos e laborais:

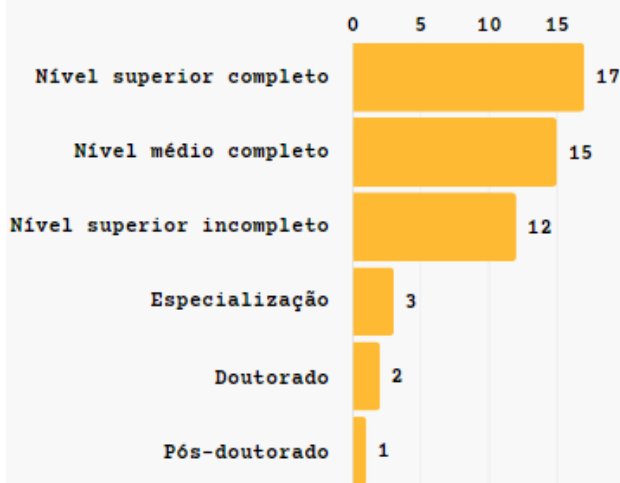
Qual seu gênero?



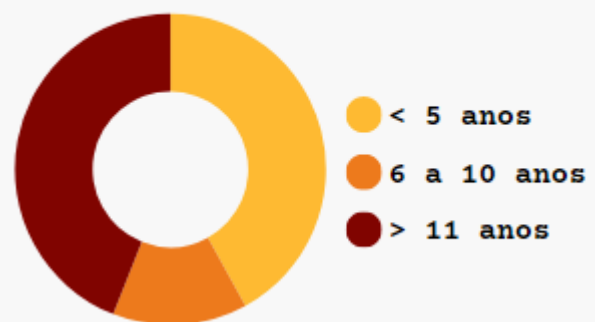
Idade



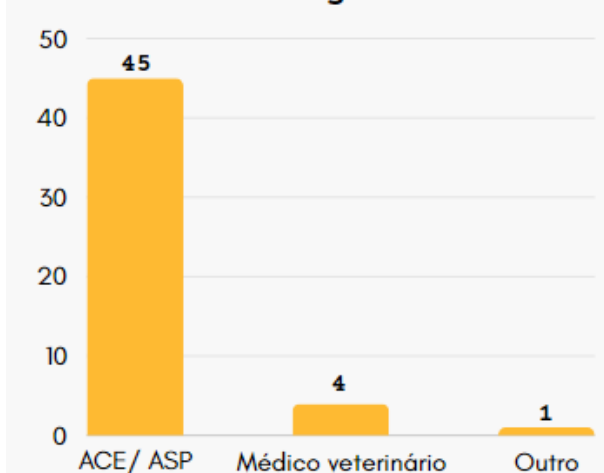
Escolaridade



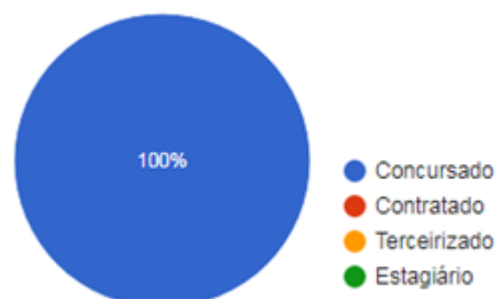
Tempo de serviço no CCZ



Cargo



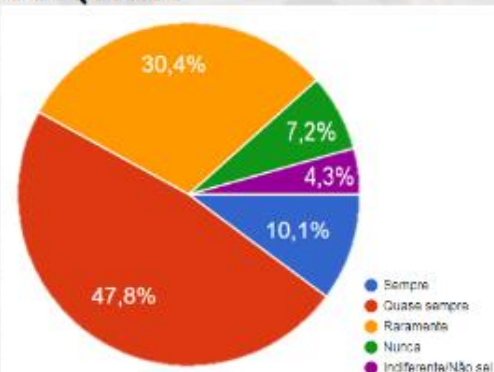
Tipo de vínculo



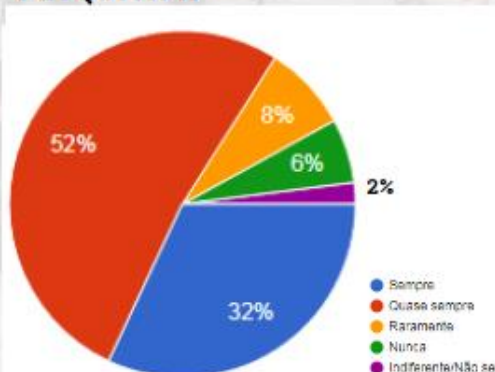
Clima organizacional:

NA SUA OPINIÃO OS SERVIDORES DO CCZ SÃO TRATADOS COM RESPEITO, INDEPENDENTE DO CARGO OU POSIÇÃO QUE OCUPAM?

PESQUISA I



PESQUISA II

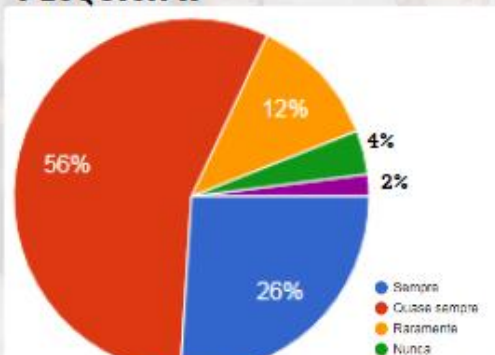


VOCÊ CONSIDERA O CCZ UM BOM LUGAR PARA SE TRABALHAR?

PESQUISA I

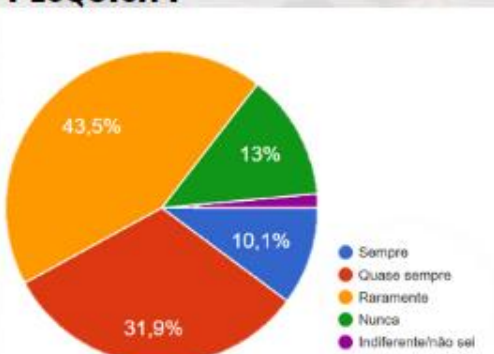


PESQUISA II

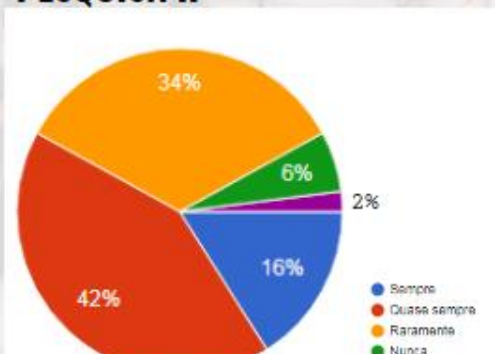


NA SUA OPINIÃO EXISTE COOPERAÇÃO ENTRE OS DIVERSOS SETORES DO CCZ?

PESQUISA I

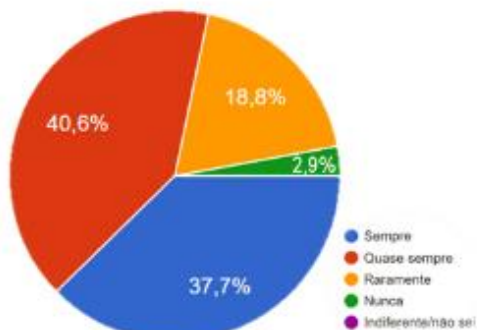


PESQUISA II

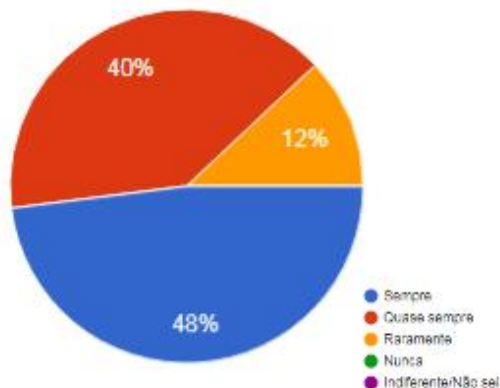


SEU GRUPO DE TRABALHO SE RELACIONA COM HARMONIA?

PESQUISA I

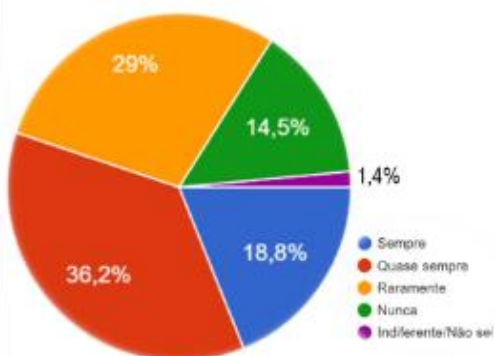


PESQUISA II

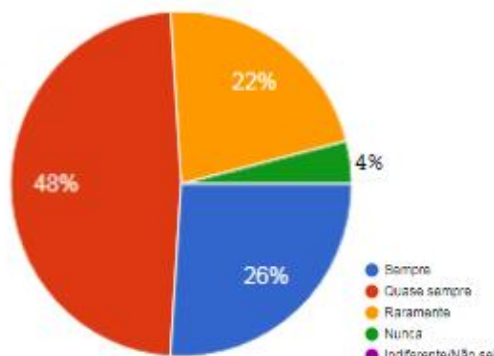


AS DIVERGÊNCIAS SÃO RESOLVIDAS ADEQUADAMENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO?

PESQUISA I

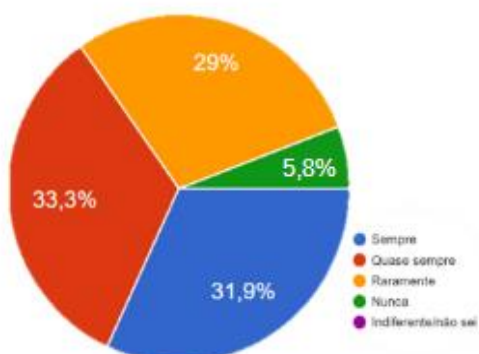


PESQUISA II

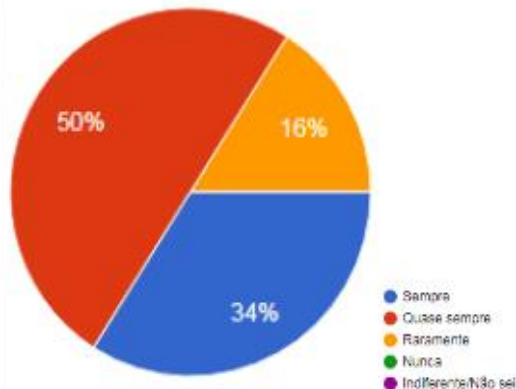


AS ORIENTAÇÕES QUE VOCÊ RECEBE SOBRE O SEU TRABALHO SÃO CLARAS E OBJETIVAS?

PESQUISA I

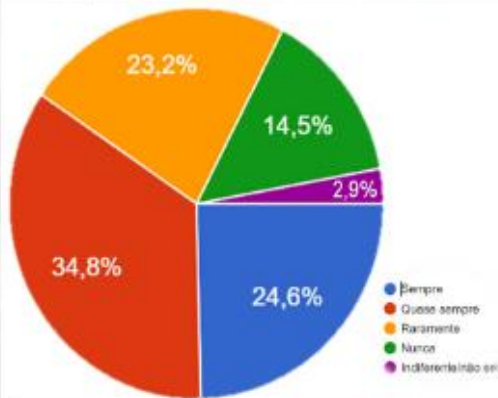


PESQUISA II

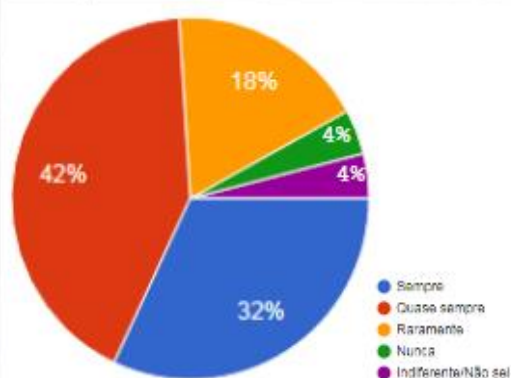


VOCÊ CONSIDERA QUE O SEU POTENCIAL DE REALIZAÇÃO PROFISSIONAL TEM SIDO ADEQUADAMENTE APROVEITADO?

PESQUISA I

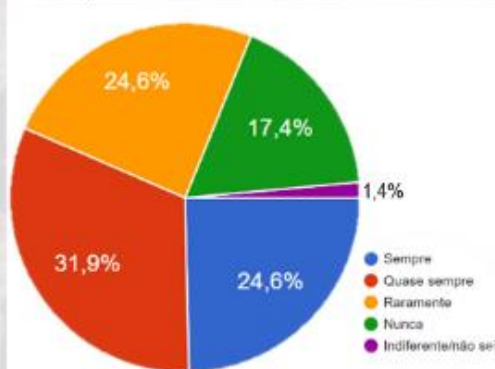


PESQUISA II

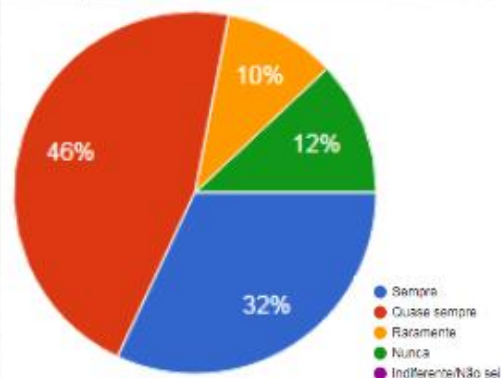


VOCÊ TEM LIBERDADE PARA REALIZAR SEU TRABALHO DE MANEIRA QUE ACHA MELHOR?

PESQUISA I

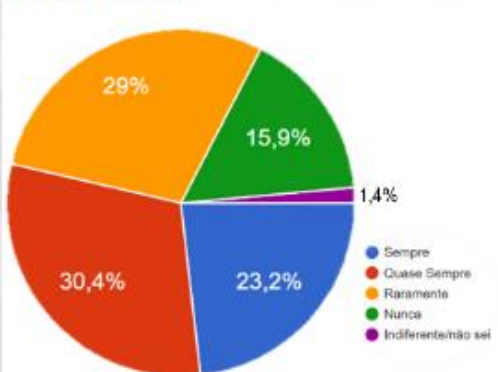


PESQUISA II

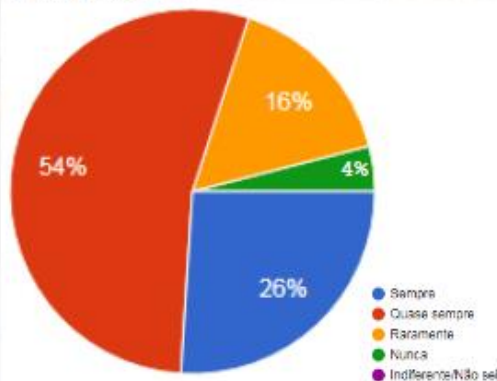


QUANDO DÁ SUGESTÕES, SEU CHEFE ACEITA SEM DIFICULDADES?

PESQUISA I

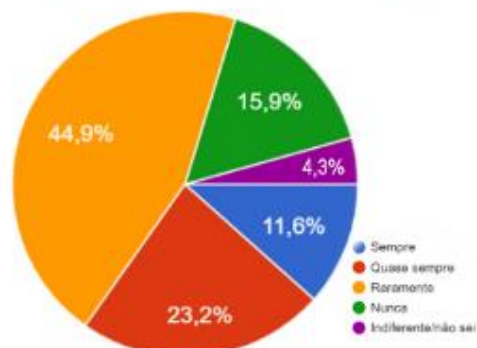


PESQUISA II

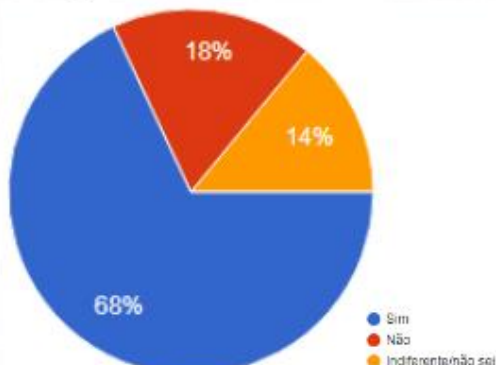


O CCZ OFERECE CURSO, TREINAMENTO PARA SEU DESENVOLVIMENTO PARA QUE POSSA TER UM APRENDIZADO CONTÍNUO?

PESQUISA I

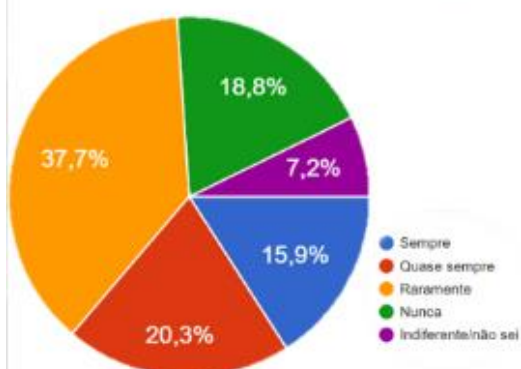


PESQUISA II

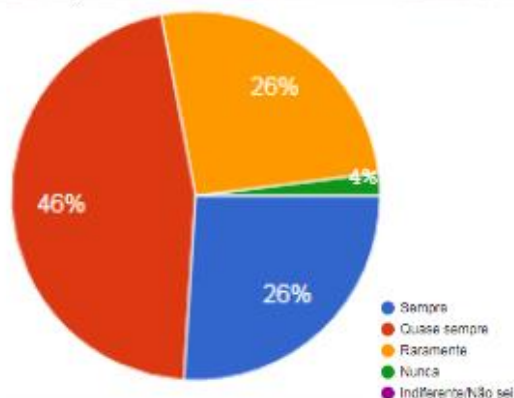


O ESPAÇO FÍSICO É ADEQUADO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES DO SEU TRABALHO?

PESQUISA I

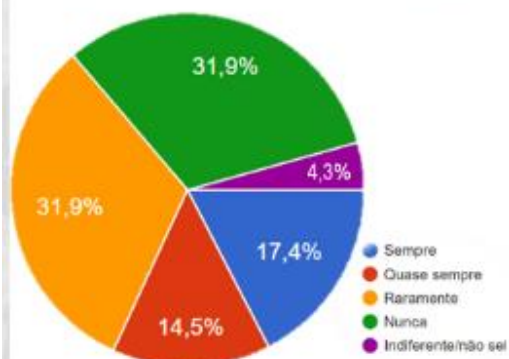


PESQUISA II

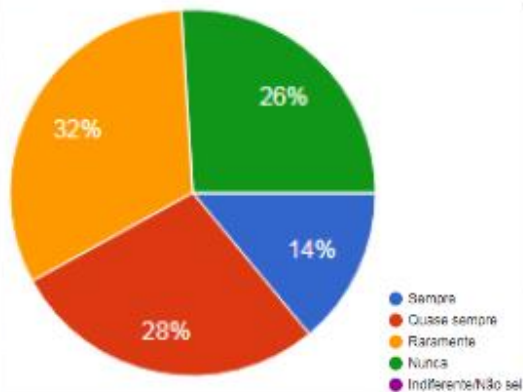


VOCÊ É INFORMADO PELA CHEFIA IMEDIATA SOBRE O SEU DESEMPENHO?

PESQUISA I

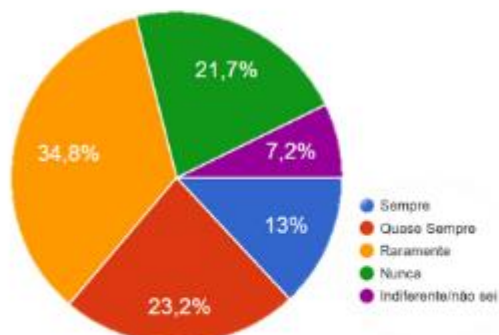


PESQUISA II

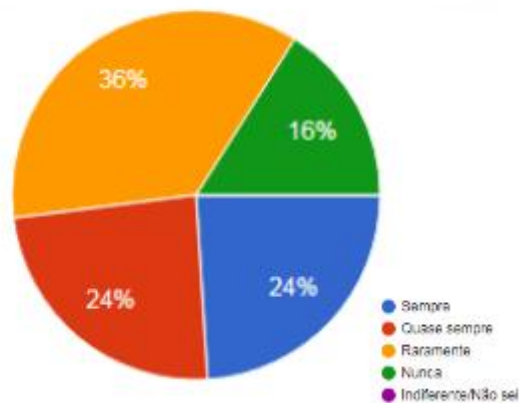


VOCÊ SE SENTE RECONHECIDO PELO TRABALHO REALIZADO?

PESQUISA I

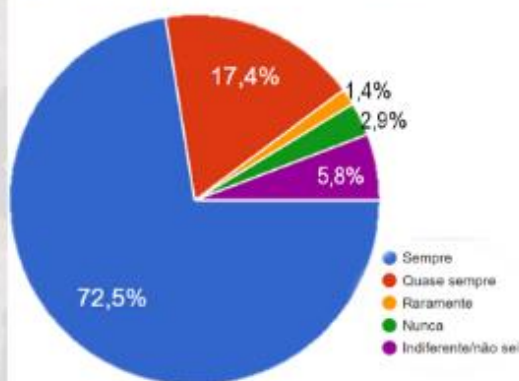


PESQUISA II

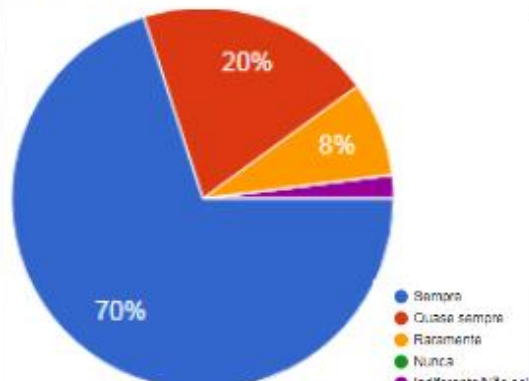


VOCÊ SABE A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO QUE DESEMPENHA?

PESQUISA I

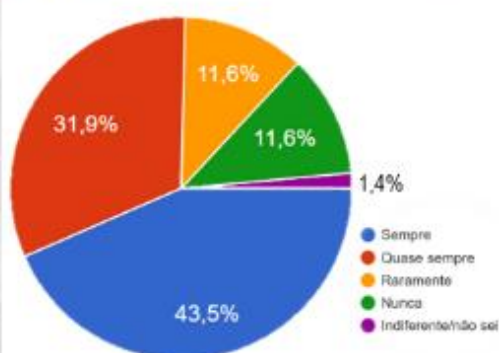


PESQUISA II

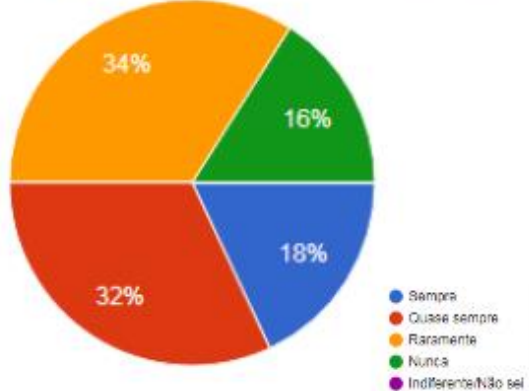


EXISTE PRESSÃO NAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO TRABALHO?

PESQUISA I

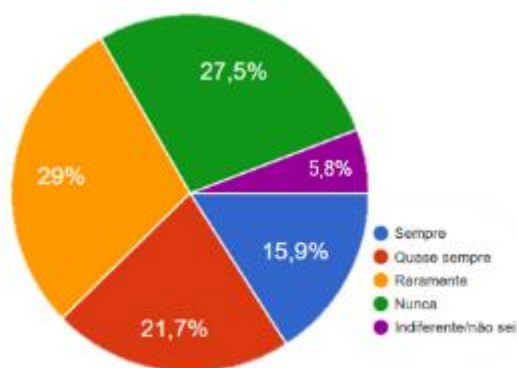


PESQUISA II

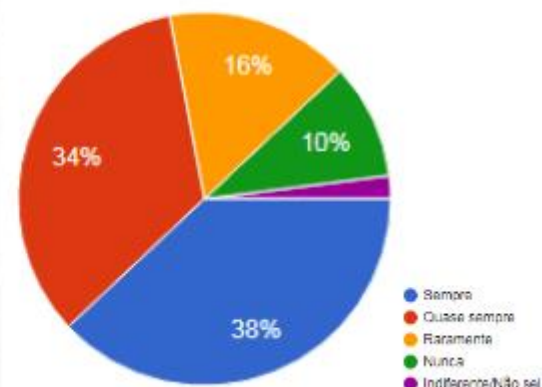


O GESTOR É ABERTO PARA RECEBER CONTRIBUIÇÕES E OPINIÕES DOS SERVIDORES PARA A MELHORIA DO TRABALHO?

PESQUISA I

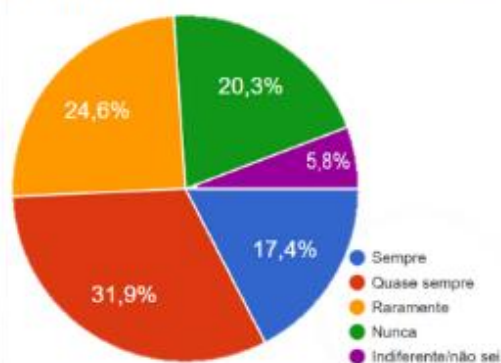


PESQUISA II

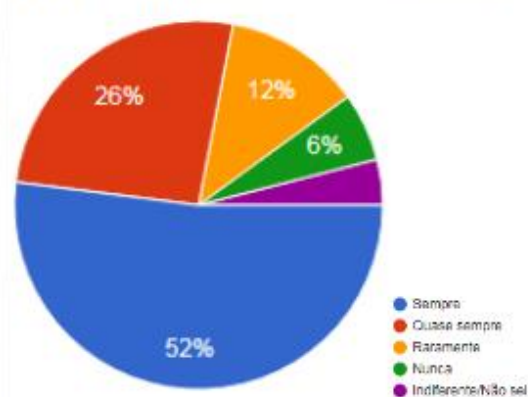


O SEU GESTOR APRESENTA BOA CAPACIDADE DE LIDERANÇA?

PESQUISA I

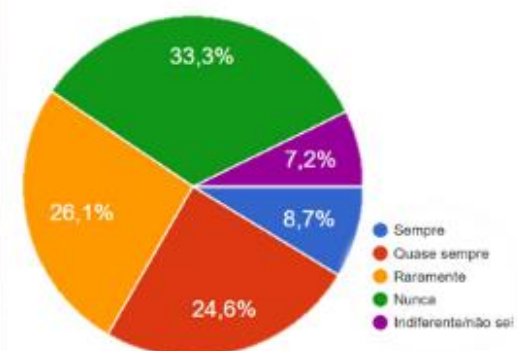


PESQUISA II

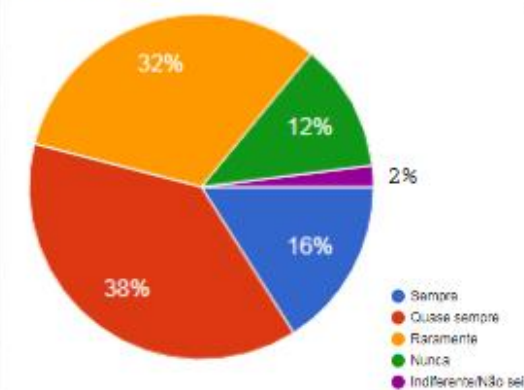


VOCÊ CONSIDERA O CCZ UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO?

PESQUISA I

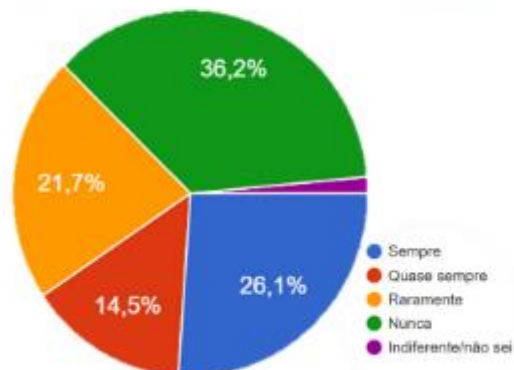


PESQUISA II

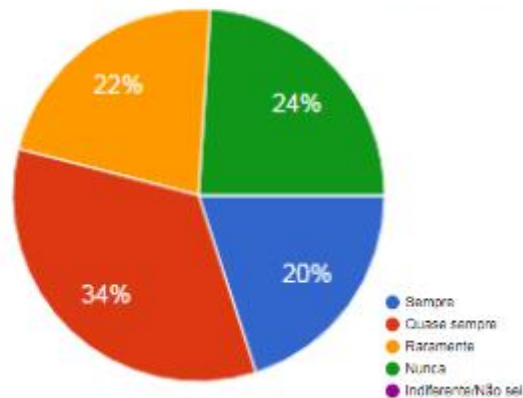


VOCÊ SE SENTE SEGURO EM DIZER O QUE PENSA?

PESQUISA I

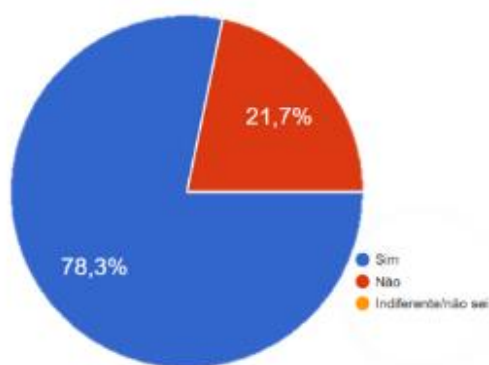


PESQUISA II

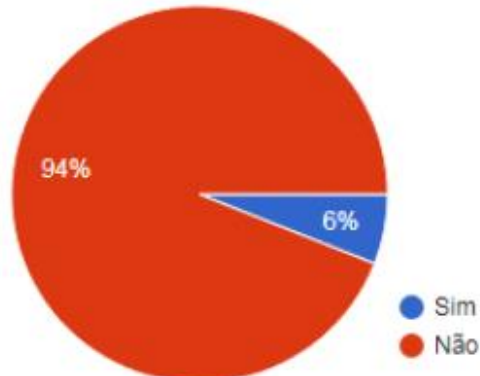


VOCÊ SOFREU ACIDENTE DE TRABALHO NO ANO DE 2023?

PESQUISA I

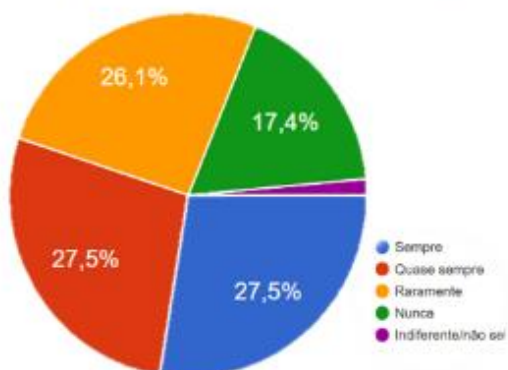


PESQUISA II

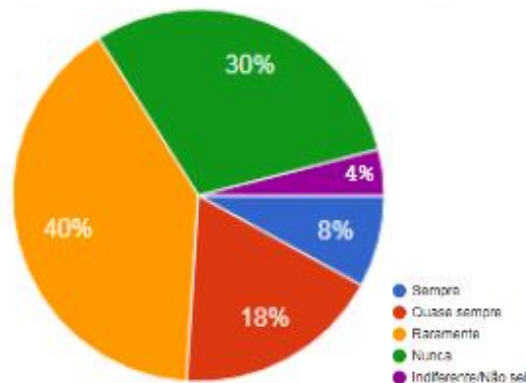


SENTE QUE AS PRESSÕES DO TRABALHO INTERFEREM EM SUA VIDA FAMILIAR OU PESSOAL?

PESQUISA I

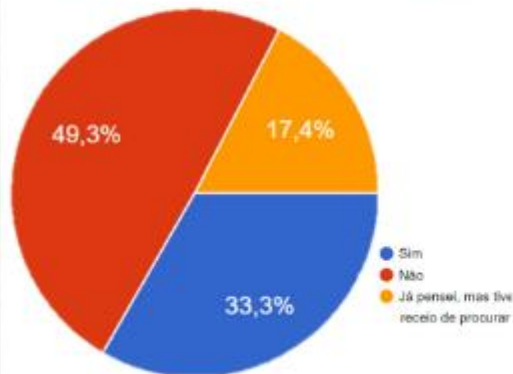


PESQUISA II

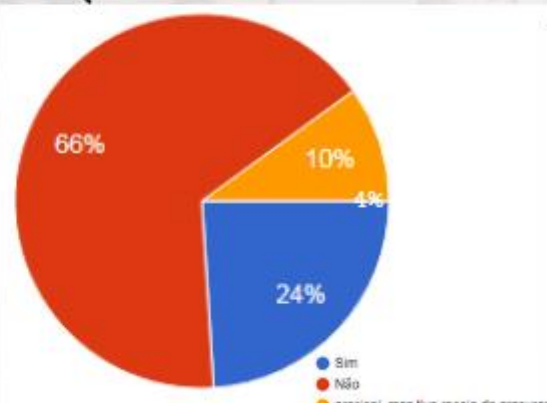


PROCUROU AJUDA DE ALGUM PROFISSIONAL DE SAÚDE (MÉDICO, PSICÓLOGO, ASSISTENTE SOCIAL) POR CAUSA DE STRESS NO TRABALHO EM 2023?

PESQUISA I

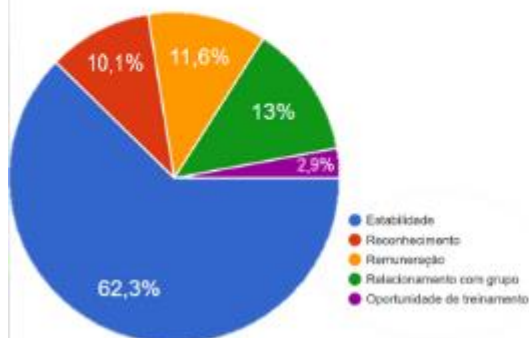


PESQUISA II

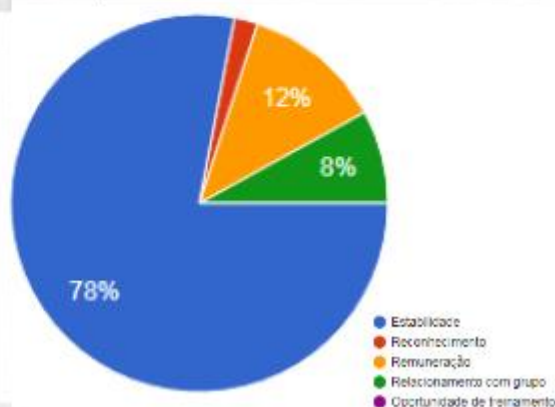


MARQUE O PRINCIPAL FATOR QUE TE TRAZ MAIS SATISFAÇÃO COM SEU TRABALHO

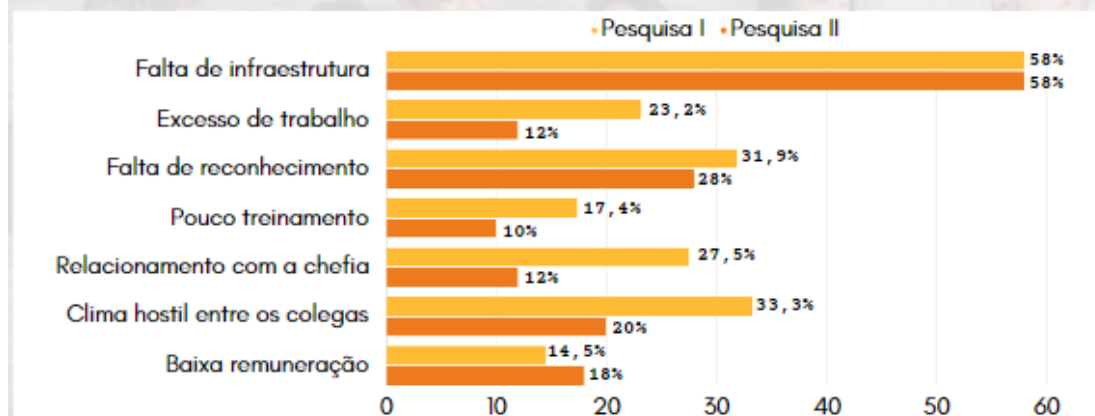
PESQUISA I



PESQUISA II

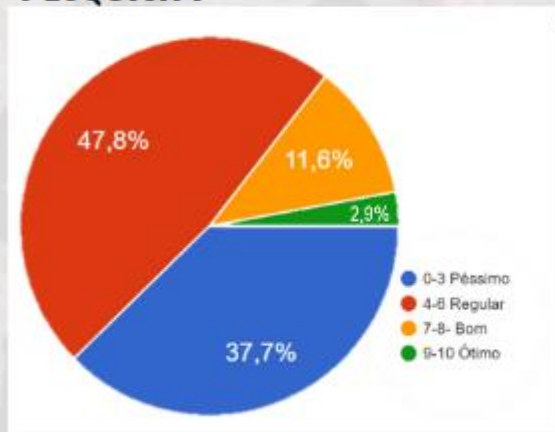


MARQUE O PRINCIPAL FATOR QUE TE TRAZ MAIS INSATISFAÇÃO COM SEU TRABALHO

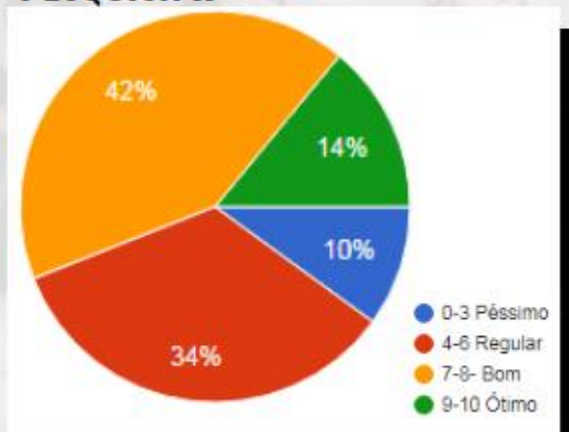


EM UMA ESCALA DE 0 (PÉSSIMO) A 10 (ÓTIMO), QUANTO VOCÊ CLASSIFICARIA O CLIMA ORGANIZACIONAL DO CCZ NO ANO DE 2023?

PESQUISA I

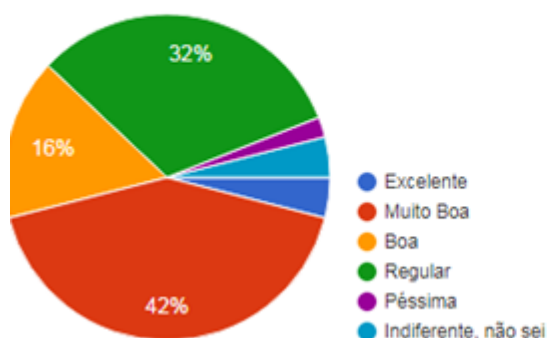


PESQUISA II

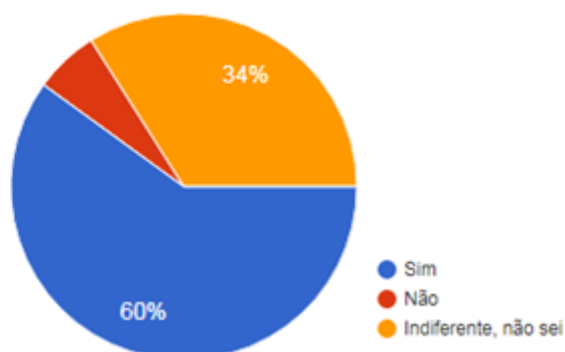


Avaliação da atuação do Cerest:

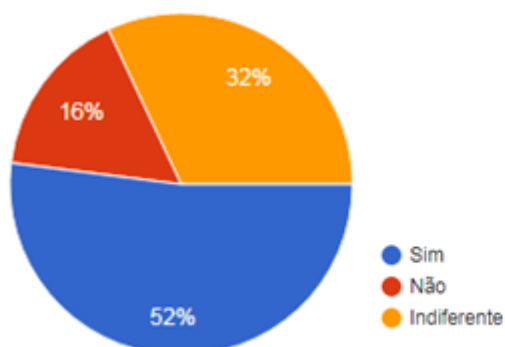
Como você avalia a atuação do Cerest no CCZ em 2023?



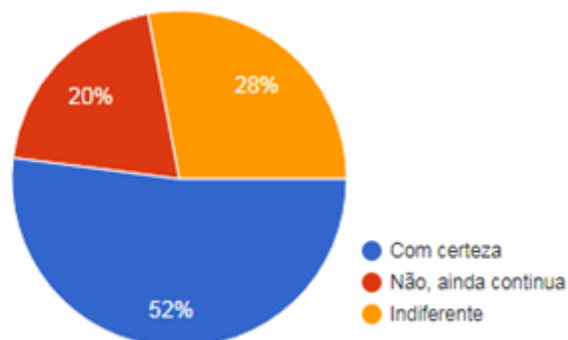
Você acredita que as inspeções sanitárias contribuíram para mudança no local de trabalho?



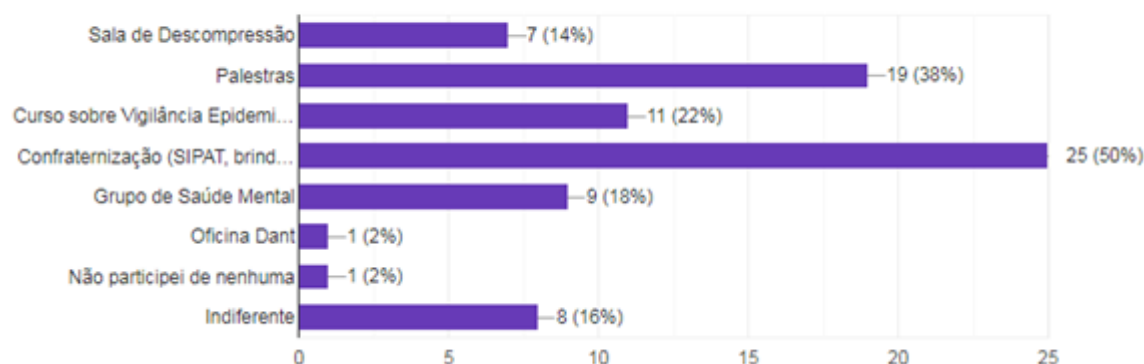
Você acredita que atuação do Cerest melhorou o clima organizacional do CCZ no ano de 2023?



Você acredita que a presença do Cerest impediu ou diminuiu o assédio moral no CCZ?



Quais dessas atividades mais te marcaram no ano de 2023?



COMENTÁRIOS SOBRE A ATUAÇÃO DO CEREST NO CCZ

A atuação do Cerest é como um porta voz para expressarmos o dia a dia diante de chefia que as vezes não temos condições de opinar por questões de relacionamento.

Foi um pedido de socorro atendido, onde melhorou nossa visão sobre o que é qualidade de vida, e entendimento em como nosso psicólogo atua diretamente no nosso trabalho.

Foi uma boa atuação. Espero que tenhamos continuação do projeto no ano de 2024

O Cerest ajudou muito com relação a algumas coisas que não tínhamos conhecimento sendo eles com relação ao cat, notificação, com a realização da SIPAT.

Foi muito bom ter este trabalho realizado aqui no CCZ, todos nós estávamos precisando e espero que o CCZ entre no calendário 2024 do Cerest para a realização de palestras e encontros.

Muito boa, excelentes palestras

ANEXO A – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DAS AÇÕES REALIZADAS



 Leonam Roa, Psicólogo do CEREST Regional Campo Grande – MS, durante o início do Projeto “Qualidade de vida no trabalho”, na Coordenadoria de Controle de Zoonoses de Campo Grande, dia 08/02/2023.



 CEREST Regional Campo Grande – MS, durante o início do Projeto “Qualidade de vida no trabalho”, na Coordenadoria de Controle de Zoonoses de Campo Grande, dia 08/02/2023.



Keila Barreto Coordenadora do CEREST Regional Campo Grande – MS, durante o início do Projeto “Qualidade de vida no trabalho”, na Coordenadoria de Controle de Zoonoses de Campo Grande, dia 09/02/2023.



Roni Froz – Gerente Técnico da Vigilância e Promoção da Saúde VIPS/DANTS (Doenças e Agravos Não Transmissíveis) da SESAU de Campo Grande realiza ginástica laboral, durante a apresentação do Projeto: “Promovendo Autocuidado em Saúde”, que faz parte do Projeto “Qualidade de vida no trabalho”, na Coordenadoria de Controle de Zoonoses de Campo Grande, dia 08/02/2023.



CEREST Regional Campo Grande – MS, inicia o Projeto “Qualidade de vida no trabalho”, na Coordenadoria de Controle de Zoonoses de Campo Grande, dia 09/02/2023.







Inauguração da “Sala de Descompressão”, durante a 1ª SIPAT CCZ, (10 a 14 de abril de 2023).
Promoção Prefeitura Municipal de Campo Grande, MS, por meio da Secretaria Municipal de Saúde.
Realização: Superintendência de Vigilância em Saúde por meio do CEREST Regional Campo Grande – MS.

ANEXO B- FOLHAS DE FREQUENCIA DAS AÇÕES REALIZADAS

[illegible][illegible][illegible][illegible]

MONSTRANTE: 05 Tânia Helena, Ruy Pires, Gláucia Maria.				
DATA: 04/04/2023				
TÍTULO: VERBETAMENTO				
LOCAL: Centro de Controle de Zoonoses (CCZ)				
EXEMPLIFICANDO O ROL DE EXTERNO E INTERNO DA PALESTRA				
NOME	CAMPO DE ATIVIDADE	CLASSE	SERIE	ASSINATURA
1. ADRIANA CRESTANI	SESVZ	CCZ	CCZ	Adriana Crestani
2. ADRIANA DE OLIVEIRA LIMA	SESVZ	CCZ	CCZ	Adriana de Oliveira Lima
3. ADRIANA BORGES DE SOUZA	SESVZ	CCZ	CCZ	Adriana Borges de Souza
4. ALINE MARTINS BORGES	SESVZ	CCZ	CCZ	Aline Martins Borges
5. ANA CAROLINE CALDEAS DE ASSIS MEIRELES	SESVZ	CCZ	CCZ	Ana Caroline Caldeas de Assis Meireles
6. BEATRIZ BRAGA SODRE GONZALEZ	SESVZ	CCZ	CCZ	Beatriz Braga Sodre Gonzalez
7. BRUNO GIANERO DOS REIS ALMEIDA	SESVZ	CCZ	CCZ	Bruno Gianero dos Reis Almeida
8. CHRISTIAN RODRIGUES NERY	SESVZ	CCZ	CCZ	Christian Rodrigues Nery
9. CHRISTIANNE BUFASSO DE MADEIRO BRANDÃO	SESVZ	CCZ	CCZ	Christianne Bufasso de Madeiro Brandão
10. CLEBER EDUARDO GALVÃO CARVALHO	SESVZ	CCZ	CCZ	Cleber Eduardo Galvão Carvalho
11. CRISTINA PIRES DE ARAÚJO	SESVZ	CCZ	CCZ	Cristina Pires de Araújo
12. DENY DAYMY DICK SANTOS CACERES	SESVZ	CCZ	CCZ	Deny Daymy Dick Santos Caceres
13. EDILVES SANTOS DA SILVA	SESVZ	CCZ	CCZ	Edilves Santos da Silva
14. EDUARDO BENTO DE SENA	SESVZ	CCZ	CCZ	Eduardo Bento de Sena
15. ELIDENIR DE SOUZA SANTANA ANGULAR	SESVZ	CCZ	CCZ	Elidenir de Souza Santana Angular
16. ELIANE LADISLAV SANTANA	SESVZ	CCZ	CCZ	Eliane Ladislav Santana
17. EMALDE LEOPOLDINA LEMES	SESVZ	CCZ	CCZ	Emalde Leopoldina Lemes
18. EUGÊNIA DE CASTRO	SESVZ	CCZ	CCZ	Eugênia de Castro
19. EVANIR DIAS DA COSTA	SESVZ	CCZ	CCZ	Evanir Dias da Costa
20. JANILO JULIANA FREITAS DA CRUZ	SESVZ	CCZ	CCZ	Janielo Juliana Freitas da Cruz
21. JOICENE ACOSTA GOMES	SESVZ	CCZ	CCZ	Joicene Acosta Gomes
22. JOEL JACQUES JULIO	SESVZ	CCZ	CCZ	Joel Jacques Julio
23. JOSE CARLOS DE OLIVEIRA MENDES	SESVZ	CCZ	CCZ	Jose Carlos de Oliveira Mendes
24. KATIA TEREZINHA FERREIRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Katia Terezinha Ferreira
25. KELLY CRISTINA DA SILVA GODOY	SESVZ	CCZ	CCZ	Kelly Cristina da Silva Godoy
26. LAIZE ROCHA GONÇALVES	SESVZ	CCZ	CCZ	Laize Rocha Gonçalves
27. LÍDIA MENEZES DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Lidia Menezes de Oliveira
28. LUCAS BILLERBECK	SESVZ	CCZ	CCZ	Lucas Billerbeck
29. MAILTON DE SOUZA MACEDO	SESVZ	CCZ	CCZ	Mailton de Souza Macedo
30. MÁRCIO DA SILVA DA COSTA	SESVZ	CCZ	CCZ	Márcio da Silva da Costa
31. MARCUS VINÍCIUS FREITAS BEZERRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Marcus Vinícius Freitas Bezerra
32. MARIZETH MIRANDA	SESVZ	CCZ	CCZ	Marizeth Miranda
33. NAYARA DE OLIVEIRA ALVES	SESVZ	CCZ	CCZ	Nayara de Oliveira Alves
34. NEDINE MARIA DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Nedine Maria de Oliveira
35. NEUSA CARLA DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Neusa Carla de Oliveira
36. PAULO CLÉLIO DE SOUZA	SESVZ	CCZ	CCZ	Paulo Clélio de Souza
37. PAULIANE RIBEIRO DE OLIVEIRA LOPES	SESVZ	CCZ	CCZ	Pauliane Ribeiro de Oliveira Lopes
38. RANEA FONSECA	SESVZ	CCZ	CCZ	Ranea Fonseca
39. ROGERIO DIAS DA SILVA	SESVZ	CCZ	CCZ	Rogério Dias da Silva
40. ROSANA DE SILVA SOUZA GONÇALVES	SESVZ	CCZ	CCZ	Rosana de Silva Souza Gonçalves
41. ROSENY TAVERA LEMES	SESVZ	CCZ	CCZ	Roseny Tavera Lemes
42. SARA KELLY MIRANDA CARDOSO LOPES	SESVZ	CCZ	CCZ	Sara Kelly Miranda Cardoso Lopes
43. SUELEN DE SILVA PEREIRA	SESVZ	CCZ	CCZ	Suelen de Silva Pereira
44. TATIANE RODRIGUES	SESVZ	CCZ	CCZ	Tatiane Rodrigues
45. WELLINGTON CARDOSO BENITES	SESVZ	CCZ	CCZ	Wellington Cardoso Benites

10 a 14
Abril
2023

1ª SIPAT

Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

na CCZ

Coordenadoria de Controle de Zoonoses



Saúde Única:
Equilíbrio sustentável entre
saúde humana, saúde animal e meio ambiente.



DATA: 10/04/2023 HORÁRIO: 15:15 AS 16:00.

PALESTRA: "SAÚDE FINANCEIRA"

PALESTRANTE: VINÍCIUS MISAEL-ECONOMISTA

NOME	SETOR	ASSINATURA
Cláudia	SESVZ	Cláudia
Adriana Crestani	SESVZ	Adriana Crestani
Adriana de Oliveira Lima	SESVZ	Adriana de Oliveira Lima
Adriana Borges de Souza	SESVZ	Adriana Borges de Souza
Aline Martins Borges	SESVZ	Aline Martins Borges
Ana Caroline Caldeas de Assis Meireles	SESVZ	Ana Caroline Caldeas de Assis Meireles
Beatriz Braga Sodre Gonzalez	SESVZ	Beatriz Braga Sodre Gonzalez
Bruno Gianero dos Reis Almeida	SESVZ	Bruno Gianero dos Reis Almeida
Christian Rodrigues Nery	SESVZ	Christian Rodrigues Nery
Christianne Bufasso de Madeiro Brandão	SESVZ	Christianne Bufasso de Madeiro Brandão
Cleber Eduardo Galvão Carvalho	SESVZ	Cleber Eduardo Galvão Carvalho
Cristina Pires de Araújo	SESVZ	Cristina Pires de Araújo
Deny Daymy Dick Santos Caceres	SESVZ	Deny Daymy Dick Santos Caceres
Edilves Santos da Silva	SESVZ	Edilves Santos da Silva
Edmaria Bento de Sena	SESVZ	Edmaria Bento de Sena
Edvaldo Oliveira	SESVZ	Edvaldo Oliveira
Elidenir de Souza Santana Angular	SESVZ	Elidenir de Souza Santana Angular
Eliane Ladislav Santana	SESVZ	Eliane Ladislav Santana
Emalde Leopoldina Lemes	SESVZ	Emalde Leopoldina Lemes
Eugênia de Castro	SESVZ	Eugênia de Castro
Evanir Dias da Costa	SESVZ	Evanir Dias da Costa
Janielo Juliana Freitas da Cruz	SESVZ	Janielo Juliana Freitas da Cruz
Joicene Acosta Gomes	SESVZ	Joicene Acosta Gomes
Joel Jacques Julio	SESVZ	Joel Jacques Julio
Jose Carlos de Oliveira Mendes	SESVZ	Jose Carlos de Oliveira Mendes
Katia Terezinha Ferreira	SESVZ	Katia Terezinha Ferreira
Kelly Cristina da Silva Godoy	SESVZ	Kelly Cristina da Silva Godoy
Laize Rocha Gonçalves	SESVZ	Laize Rocha Gonçalves
Lidia Menezes de Oliveira	SESVZ	Lidia Menezes de Oliveira
Lucas Billerbeck	SESVZ	Lucas Billerbeck
Mailton de Souza Macedo	SESVZ	Mailton de Souza Macedo
Márcio da Silva da Costa	SESVZ	Márcio da Silva da Costa
Marcus Vinícius Freitas Bezerra	SESVZ	Marcus Vinícius Freitas Bezerra
Marizeth Miranda	SESVZ	Marizeth Miranda
Nayara de Oliveira Alves	SESVZ	Nayara de Oliveira Alves
Nedine Maria de Oliveira	SESVZ	Nedine Maria de Oliveira
Neusa Carla de Oliveira	SESVZ	Neusa Carla de Oliveira
Paulo Clélio de Souza	SESVZ	Paulo Clélio de Souza
Pauliane Ribeiro de Oliveira Lopes	SESVZ	Pauliane Ribeiro de Oliveira Lopes
Ranea Fonseca	SESVZ	Ranea Fonseca
Rogério Dias da Silva	SESVZ	Rogério Dias da Silva
Rosana de Silva Souza Gonçalves	SESVZ	Rosana de Silva Souza Gonçalves
Roseny Tavera Lemes	SESVZ	Roseny Tavera Lemes
Sara Kelly Miranda Cardoso Lopes	SESVZ	Sara Kelly Miranda Cardoso Lopes
Suelen de Silva Pereira	SESVZ	Suelen de Silva Pereira
Tatiane Rodrigues	SESVZ	Tatiane Rodrigues
Wellington Cardoso Benites	SESVZ	Wellington Cardoso Benites

SERVIDOR	EMPREGO	CATEGORIA	10M	11M	12M	13M	14M
1. ADRIANA CRESTANI	ADMO OPERACIONAL	CCZ	X	X	X	X	X
2. ADRIANA DE OLIVEIRA LIMA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
3. ADRIANA BORGES DE SOUZA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
4. ALINE MARTINS BORGES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
5. ANA CAROLINE CALDEAS DE ASSIS MEIRELES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
6. BEATRIZ BRAGA SODRE GONZALEZ	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
7. BRUNO GIANERO DOS REIS ALMEIDA	ADMO OPERACIONAL	CCZ	X	X	X	X	X
8. CHRISTIAN RODRIGUES NERY	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
9. CHRISTIANNE BUFASSO DE MADEIRO BRANDÃO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
10. CLEBER EDUARDO GALVÃO CARVALHO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
11. CRISTINA PIRES DE ARAÚJO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
12. DENY DAYMY DICK SANTOS CACERES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
13. EDILVES SANTOS DA SILVA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
14. EDUARDO BENTO DE SENA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
15. ELIDENIR DE SOUZA SANTANA ANGULAR	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
16. ELIANE LADISLAV SANTANA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
17. EMALDE LEOPOLDINA LEMES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
18. EUGÊNIA DE CASTRO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
19. EVANIR DIAS DA COSTA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
20. JANILO JULIANA FREITAS DA CRUZ	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
21. JOICENE ACOSTA GOMES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
22. JOEL JACQUES JULIO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
23. JOSE CARLOS DE OLIVEIRA MENDES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
24. KATIA TEREZINHA FERREIRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
25. KELLY CRISTINA DA SILVA GODOY	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
26. LAIZE ROCHA GONÇALVES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
27. LÍDIA MENEZES DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
28. LUCAS BILLERBECK	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
29. MAILTON DE SOUZA MACEDO	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
30. MÁRCIO DA SILVA DA COSTA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
31. MARCUS VINÍCIUS FREITAS BEZERRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
32. MARIZETH MIRANDA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
33. NAYARA DE OLIVEIRA ALVES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
34. NEDINE MARIA DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
35. NEUSA CARLA DE OLIVEIRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
36. PAULO CLÉLIO DE SOUZA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
37. PAULIANE RIBEIRO DE OLIVEIRA LOPES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
38. RANEA FONSECA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
39. ROGERIO DIAS DA SILVA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
40. ROSANA DE SILVA SOUZA GONÇALVES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
41. ROSENY TAVERA LEMES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
42. SARA KELLY MIRANDA CARDOSO LOPES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
43. SUELEN DE SILVA PEREIRA	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
44. TATIANE RODRIGUES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X
45. WELLINGTON CARDOSO BENITES	SESVZ	CCZ	X	X	X	X	X


PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
SUPERINTENDÊNCIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE
CEREST REGIONAL CAMPO GRANDE - MS
REUNIÃO INTERINSTITUCIONAL COM GERSAU
FOLHA DE FREQUÊNCIA

PERÍODO: MATUTINO

DATA: 16/03/2023

NOME DO PARTICIPANTE	SETOR	TELEFONE	EMAIL	ASSINATURA
01. DEJANO THAO TOMACKA	GERAV	9940-5133	dejanotomacka@gmail.com	
02. Roberto Carlos da Silva	GERAV	9940-5133	roberto.silva@cgma.ms.gov.br	
03. Eliana Regina de Almeida	GERAV	9940-5133	eliana.almeida@cgma.ms.gov.br	
04. Jorge Augusto Loubo	CEREST Regional (SEM) 9940-5133		jorge.loubo@cgma.ms.gov.br	
05.				
06.				
07.				
08.				


 Eliana Regina de Almeida
 Coordenadora Regional de Vigilância em Saúde

CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR
 CEREST Regional Campo Grande - MS
 Rua Sérgio, 402, CEP 79200-160 - Fone: (67) 200-1597 - Email: cerest.cgma@gmail.com

Prefeitura Municipal de Campo Grande - MS
 Secretaria Municipal de Saúde Pública
 Superintendência de Vigilância em Saúde
 Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Microregião de Saúde de Campo Grande, Mato Grosso do Sul

REGISTRO DE PRESEÇA

Capacidade em Notificação de Acontecimentos e Doenças Relacionadas ao Trabalho.
 Local: Coordenação de Controle de Zoonoses - CCZ, EM Campo Grande, MS.

Data: 27/04/2023

NOME COMPLETO	CARGO/FUNÇÃO	SETOR	ASSINATURA
Maria Aparecida Grande Lima	Md. Vet.	GEROZ	
Milena Fossato Oliveira	Administrat.	SVU2	
Patricia Vitorina Rodrigues C. Souza	ACE Sup. Atua	SECOZ	
Vanessa Maria de Jesus	ACE / SR Atua	Conto	
Roberto de Oliveira	ABP	Ed. Saúde	
Maria Luiza de Jesus Pereira	ABP/Sup. Atua	Atua	
Adriana de Oliveira Lima	ABP/Sup. Atua	Monitor. Sociais	
Silvia de Souza	ABP Sup. Atua	Sup. Atua	
Ally Pantoja Gomes Cordeiro	Monitor. Atua	SEI/ABZ	
Antonio Manoel de Jesus Jr	AS/Atua	SVU	

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Microregião de Saúde de Campo Grande, Mato Grosso do Sul
 Rua Sérgio, 402, CEP 79200-160 - Fone: (67) 200-1597 - Email: cerest.cgma@gmail.com
 (67) 200-1597 - www.cerestcgma.ms.gov.br

Rua Sérgio, 402 - CEP 79200-160 - Fone: (67) 200-1597 - Email: cerest.cgma@gmail.com
 (67) 200-1597 - www.cerestcgma.ms.gov.br


 Eliana Regina de Almeida
 Coordenadora Regional de Vigilância em Saúde

NOME DO PARTICIPANTE	SETOR	TELEFONE	EMAIL	ASSINATURA
01. DEJANO THAO TOMACKA	GERAV	9940-5133	dejanotomacka@gmail.com	
02. Roberto Carlos da Silva	GERAV	9940-5133	roberto.silva@cgma.ms.gov.br	
03. Eliana Regina de Almeida	GERAV	9940-5133	eliana.almeida@cgma.ms.gov.br	
04. Jorge Augusto Loubo	CEREST Regional (SEM) 9940-5133		jorge.loubo@cgma.ms.gov.br	
05.				
06.				
07.				
08.				

LOCAL: CEREST REGIONAL

DATA: 16/03/2023

PERÍODO: MATUTINO


PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
SUPERINTENDÊNCIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE
CEREST REGIONAL CAMPO GRANDE - MS
REUNIÃO INTERINSTITUCIONAL COM GERSAU
FOLHA DE FREQUÊNCIA

Prefeitura Municipal de Campo Grande - MS
 Secretaria Municipal de Saúde Pública
 Superintendência de Vigilância em Saúde
 Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Microregião de Saúde de Campo Grande, Mato Grosso do Sul

Registro de Participação

Grupo de Estudo (Ministrante: Evellia Nazari)
 Local: CEREST Regional de Campo Grande - MS.

Data: 16 de março de 2023. Período: regular.

NOME COMPLETO	ASSINATURA
Mica. Pariete Vitoria Baccaro	
Tatiana Vanessa Vitoria de Silva	
Alayne Carreira Silva	
Borgo Anais Loubo	
AS - AG - Micaela Grande Filho	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	
Micaela Grande de Oliveira	

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Microregião de Saúde de Campo Grande, Mato Grosso do Sul
 Rua Sérgio, 402, CEP 79200-160 - Fone: (67) 200-1597 - Email: cerest.cgma@gmail.com
 (67) 200-1597 - www.cerestcgma.ms.gov.br