

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

VANIA REGINA ESTIGARRÍBIA DE AMORIM

**IMPLANTAÇÃO DO ESPAÇO DE ACOLHIMENTO PARA O TRABALHADOR
PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE BODOQUENA - MS**

CAMPO GRANDE/MS

2023

VANIA REGINA ESTIGARRIBIA DE AMORIM

**IMPLANTAÇÃO DO ESPAÇO DE ACOLHIMENTO PARA O TRABALHADOR
PÚBLICO NO MUNICÍPIO DE BODOQUENA - 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



“A mudança iniciou no compartilhamento com essa turminha, que sem saberem, me atingiram diretamente em cada momento construído. Refletindo, desconstruindo e incentivando. É um processo em construção o mundo do trabalho e do trabalhador. Nada está pronto! A Trabalhadora que eu era no início da pós, já não é a mesma... Gratidão, por tanto!”

(Vânia Amorim)

RESUMO

Vania Regina Estigarribia de Amorim. **Implantação do espaço de acolhimento para o trabalhador público no município de Bodoquena-MS.** Pós-graduação lato sensu em Saúde do Trabalhador. Tutoria. Maria de Lourdes Oshiro. Escola de Saúde Pública Dr. Jorge David Nasser. 2023.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. A saúde mental é uma condicionante de saúde importante para as práticas de prevenção, promoção e vigilância na atuação intersectorial em saúde do trabalhador. O presente projeto tem como objetivo implantar o “Espaço de acolhimento” para o trabalhador público. Tendo como ponto de atenção, os trabalhadores de uma Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura Urbana (SMOIU). A fim de promover a saúde mental; proporcionar espaço de acolhimento protegido; promover a participação ativa através do diálogo. Foram realizados momentos de sensibilização com a gestão, com a equipe multiprofissional da Unidade Básica de Saúde (UBS) e Academia da Saúde, visita técnica in loco na SMOIU e conhecimento da dinâmica do trabalho e do trabalhador, implantação junto aos coordenadores do calendário bimestral dos aniversariantes, avaliação da intervenção, dinâmicas de grupo e a implantação do Espaço de acolhimento seguro e protegido, utilizando como ferramenta a educação em saúde em formato de rodas de conversa. Considerando o acolhimento como uma ferramenta de grande eficácia e uma importante forma de operar os processos de trabalho. Espera-se que possamos avançar no cuidado da saúde mental. Para tanto, considerar o desgaste emocional no cotidiano dos trabalhadores, fica patente a importância de promover estratégias que minimizem a incidência dos diagnósticos psicopatológicos. O adoecimento psíquico se impõe como possibilidade latente, como efeito de uma exposição prolongada a elementos estressores e traumáticos. Assim, emerge o desafio significativo de manter atuante e robusta a rede de cuidado à saúde mental dos trabalhadores.

Descritores: Promoção da Saúde. Acolhimento. Saúde Mental.

SUMÁRIO

1. TEMA DE INTERESSE, NECESSIDADE DE MUDANÇA E JUSTIFICATIVA.....	6
2. OBJETIVOS	12
2.1. OBJETIVO PRINCIPAL DA INTERVENÇÃO:.....	12
IMPLANTAR UM ESPAÇO DE ACOLHIMENTO AOS TRABALHADORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS E INFRAESTRUTURA URBANA NO MUNICÍPIO DE BODOQUENA/MS.	12
2.2. OBJETIVOS RELACIONADOS:	12
1. PROPORCIONAR ESPAÇO DE ACOLHIMENTO PROTEGIDO.	
2. PROMOVER A PARTICIPAÇÃO ATIVA ATRAVÉZ DO DIÁLOGO.	12
3. AÇÕES REALIZADAS DURANTE A INTERVENÇÃO PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS	13
4. RESULTADOS OBSERVADOS DURANTE E APÓS A INTERVENÇÃO E OS AUTORES QUE O AJUDOU A REFLETIR SOBRE A REALIDADE E MUDANÇA	18
5. IMPACTO DA FORMAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO E A VIDA.....	23
6. EXPECTATIVA DA CONTINUIDADE DA INTERVENÇÃO APÓS O TÉRMINO DA FORMAÇÃO	24
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	25
APÊNDICE A – ESPAÇO DE ACOLHIMENTO.....	29

1.Tema de interesse, necessidade de mudança e justificativa

Bodoquena é uma cidade situada ao sudoeste do Estado de Mato Grosso do Sul, segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019, conta com aproximadamente 7.890 habitantes. A cidade se localiza a 270 km da capital Campo Grande e tem como limites municipais as cidades de Bonito, Miranda, Corumbá e Porto Murtinho e proximidade com as fronteiras com o Paraguai e a Bolívia. Bodoquena possui 1 distrito e 5 assentamentos (IBGE, 2019).

A cidade conta com a instalação de 04 mineradoras, entre elas a fábrica de cimento da Inter Cement S.A. (Camargo Corrêa), mineradora de calcário Hori e mineradora de fosfato Edem. O município possui um comércio local modesto, ainda em desenvolvimento e crescimento, acompanhando o potencial turístico da cidade em expansão. A população tem como renda principal as fábricas instaladas e funcionalismo público. Um dos municípios limítrofes, Porto Murtinho, possui uma aldeia indígena da etnia Kadwéu, no entanto, essa aldeia fica, territorialmente, muito afastada da cidade de Porto Murtinho, logo essa população não consegue ter acesso a atendimentos de saúde e educação da mesma, então a população dessa aldeia é atendida pelo município de Bodoquena. Temos, portanto, população indígena aldeada e desaldeada, que ficam nesse fluxo entre cidade e aldeia, recebendo atendimento tanto pela saúde municipal quanto pela Fundação Nacional de Saúde (FUNASA).

O município tem proximidade com as fronteiras da Bolívia e Paraguai, com suas estradas rurais, que podem facilitar o tráfico de drogas, fazendo com que a cidade tenha um grande número de usuários com acesso a drogas ilícitas de diversos tipos, principalmente a população jovem. São conhecidos atualmente 02 grandes pontos de venda e distribuição de drogas, que se localizam em bairros mais afastados do centro da cidade. Nestes, existem associações de moradores, pastoral da criança, uma Estratégia de Saúde da Família (ESF) e proximidade com o aterro sanitário da cidade.

Boa parte da população nos arredores do centro da cidade, que habitam nos bairros mais antigos, ou até mesmo nas casas populares financiadas por projetos do governo, recém-entregues, possui condições de moradia precárias. Em torno de 40% da população faz parte do Cadastro Único (CAD) e recebe algum benefício do governo.

A Rede de Atenção em Saúde (RAS) atualmente está composta por 01 hospital municipal de pequeno porte I, mantido exclusivamente com verba municipal. Possui 02 unidades de Estratégia de Saúde da família (ESF) que atende a área urbana e 01 ESF que atende a área rural, com seus assentamentos, distrito, colônia e fazendas. Atualmente 01 aldeia indígena passou a integrar o município. Conta com 01 Unidade Básica de Saúde (UBS) onde

encontra-se referenciados a equipe multiprofissional da saúde, com as especialidades: de nutrição, fisioterapia, psicologia e serviço social. A edificação onde se encontra a UBS comporta outros setores, como Serviço de Regulação de Vagas Municipal (SISREG), o Laboratório Municipal, e a Farmácia Básica Municipal. Os atendimentos médicos acontecem no período noturno, com o intuito de atender os trabalhadores, que necessitam da assistência neste período devido a rotina de trabalho.

A equipe multiprofissional é composta por 01 médico, 01 enfermeiro, 01 assistente social, 01 psicólogo, 01 nutricionista, 03 fisioterapeutas, 01 educador físico e 01 educador físico voluntário. Toda a secretaria municipal de saúde conta com 06 médicos, que atendem nas unidades de saúde nas ESFs, UBS e Hospital municipal.

De modo geral, temos uma defasagem de profissionais da equipe e uma sobrecarga imensa sobre vários deles, o que dificulta o manejo e o desenvolvimento de atividades de educação em saúde visto que grande parte delas acontece fora do expediente. Sobre as demais equipes da Atenção Primária em Saúde (APS), observa-se uma grande cobrança, prioritariamente da própria população, para a atuação no trabalho. Em um levantamento realizado de maneira não oficial pela secretaria de saúde, de acordo com o número de atendimentos que acontecem nas unidades (períodos diurno e noturno, nas ESFs e UBS) e aqueles atendimentos não emergenciais que ainda chegam ao hospital municipal. Ou seja, teoricamente, a cada dois meses, toda a população do município retorna para atendimento médico por algum motivo. Indicador de necessidade de se trabalhar a promoção e prevenção, para redução da reabilitação.

No final do período pandêmico o Responsável Técnico da enfermagem Hospitalar do município, solicitou apoio psicológico para sua equipe de trabalho hospitalar. Demonstrando interesse e preocupação com a saúde mental dos profissionais hospitalar. Visto que, ocorreram grandes mudanças nas vidas destes profissionais da saúde, principalmente para equipe especializada que trabalhou incansavelmente. Vivenciando o medo e a insegurança para lidar com uma doença silenciosa e sem precedentes, o contágio para suas famílias, a restrição social aponta-se como fatores estressantes e impactantes, o que possivelmente resultou no esgotamento mental, coadunando a sintomas depressivos, angustiantes e fadiga, associados a situações de alto risco que o trabalho nas unidades de saúde foi imposto.

O cenário aponta a precarização do cuidado em saúde do trabalhador, tornando-se urgente a busca por ações de promoção, prevenção e proteção, através de uma linha de cuidado em saúde mental do trabalhador. As mudanças resultantes das necessidades do capital, impõem ao trabalhador a mobilização de recursos adaptativos pessoais e laborais, expondo suas

fragilidades e resultando em surgimento de transtornos mentais quando não há acolhimento da demanda de sofrimento (WHO, 2022).

Diante do contexto, foi realizada uma conversa entre a psicóloga e gestores, a partir desta, despertou-se o interesse para mudança do cenário da saúde mental do trabalhador no município de Bodoquena. Porém, o quadro de recursos humanos da Secretaria de Saúde é composto por apenas uma psicóloga, especialista em saúde mental e especializanda em saúde do trabalhador. O que poderia potencializar a realização para acolher a demanda apresentada em relação ao sofrimento psíquico do trabalhador público no município.

Para compreender e discutir a importância da saúde mental do trabalhador no município. Em dezembro de 2022 foi realizada reunião técnica com os gestores da Atenção Especializada, sendo eles o diretor geral, a responsável técnica da nutrição e dietética (RND) e o responsável técnico da enfermagem (RTE), juntamente com a psicóloga. Entenderam que não seria tão somente necessário para os profissionais da enfermagem. Que a equipe da nutrição e dietética e demais profissionais administrativos apresentavam necessidade de cuidado da saúde, em especial da saúde mental.

Durante o processo de embasamento na literatura em saúde do trabalhador concomitante a realidade da saúde mental do trabalhador público, foi necessário mudar a rota do público alvo em detrimento a uma reorganização da gestão do trabalho do setor da saúde, o qual envolveu um movimento dos profissionais da atenção especializada para a Atenção Primária em Saúde (APS) e novo processo seletivo foi realizado para suprir a necessidade do quadro de pessoal hospitalar no município.

Diante dessa reorganização da gestão do trabalho tornou-se inviável a aplicabilidade do Projeto de intervenção para esse público em específico do Hospital, que agora já não seria a mesma demanda apresentada anteriormente. No entanto, as conversas, os movimentos que aconteceram no período foram determinantes para sensibilizar a compreensão dos gestores e da equipe de saúde a necessidade para um cuidado com os trabalhadores e em específico aos trabalhadores da Secretaria Municipal de Obras e de Infraestrutura Urbana - SMOIU. O despertar e o interesse em intervir na saúde mental do trabalhador continuaram, mesmo com a reorganização da gestão do trabalho. A Rota foi mudada no sentido de público alvo, passando a serem então os trabalhadores de uma Secretaria de Obras e Infraestrutura Urbana.

Segundo a Política Nacional de Atenção Básica (PNAB), a Atenção Básica é um conjunto de ações de saúde individuais, familiares, e coletivas, que envolvem promoção, prevenção, proteção, tratamento, reabilitação, redução de danos, cuidados paliativos e vigilância em saúde, desenvolvidas através da integralidade do cuidado, gestão qualificada e

equipe multiprofissional, direcionada à população adstrita sob sua responsabilidade. (Brasil 2017).

Ainda na APS, a rede de atenção psicossocial conta com uma equipe multiprofissional. Ações psicossociais são potenciais estratégias, que podem associar a redução de probabilidade de as pessoas serem afetadas a desenvolver sofrimento psíquico.

Muitas das fragilidades podem causar sofrimento emocional aos trabalhadores, que já enfrentaram dificuldades anteriores a pandemia, no desempenho de sua função, como o sub financiamento do Sistema Único de Saúde (SUS). Contudo, o SUS é fortalecido pelas equipes que investem na promoção de uma saúde pública de qualidade, o que reforça sua significância.

Para tanto é importante considerar o Programa Academia de Saúde que teve suas atividades iniciadas no município, em outubro de 2022, embora o equipamento tenha sido construído em 2011. E somente na gestão atual, foi possível iniciar as atividades que o Programa oferece a população. Observa - se neste equipamento, uma ferramenta potencial para a promoção da saúde, como o espaço físico adequado, diversidades de atividades que ela compõe (atividade física, dança, funcional, pilates, pilates gestacional, acupuntura, rodas de conversas e educação em saúde.

A Promoção da Saúde em uma compreensão ampla do processo saúde doença se constrói a partir da crítica a excessiva medicalização do setor, reconhecendo o papel das condições de vida, como determinantes e condicionantes da saúde e qualidade de vida das populações (Czeresnia 2003).

A Política Nacional de Promoção de Saúde (PNPS) em 2014 é revisada, reconhecendo a necessidade de qualificar sua operacionalização no SUS e tendo como objetivo: Promover a qualidade de vida e a melhoria das condições e de modos de viver, ampliando a potencialidade da saúde individual e coletiva e reduzindo vulnerabilidades e riscos à saúde decorrentes dos determinantes sociais, econômicos e ambientais (BRASIL, 2014).

Com esse olhar dos gestores, alinhado ao desejo da equipe da saúde em dar mais atenção ao trabalhador. Evidenciando em um momento em que aponta a preocupação da gestora da pasta da saúde, a qual relata:

“Perdemos um funcionário este mês de maio por uso abusivo de álcool. Precisamos ter um olhar mais atento a este público. São a maioria homens e com uma faixa de renda baixa em relação as demais secretarias. Gostaria que pensássemos em algo pontual para intervir na saúde destes.” (Gestora da SMS).

A preocupação com a saúde mental dos trabalhadores passou a ter mais pauta para a gestão municipal, em momentos importantes na organização do trabalho. Compreendendo, refletindo e lançando meios estratégicos entre os gestores da SMOIU, Saúde e com o chefe o

executivo municipal para iniciar um trabalho com os trabalhadores da Secretaria de Obras e Infraestrutura Urbana, alinhando os serviços a serem ofertados pela equipe multiprofissional da saúde. Foi uma reunião produtiva, considerando a necessidade de promover e prevenir a saúde destes. O gestor da pasta SMOIU refere:

“Minha equipe, somos entorno de 100 funcionários, a maioria homens e 10% mulher. Procuro sempre que possível conversar com eles quando percebo uma tristeza, algo diferente. Quando vamos para o trecho tento fazer algo diferente para equipe que sai na segunda-feira e volta somente na sexta-feira para suas casas e famílias. Brinco, levo uma comida diferente, para sair da rotina e deixar eles menos tenso, porque o serviço é puxado.” (Gestor da SMOIU).

A Secretaria Municipal de Obras e de Infraestrutura Urbana está organizada por setor e cada setor tem seu coordenador responsável. Há uma insuficiência no quadro de pessoal, pois o que consta nos registros assentados é maior que os que estão em exercício laboral na SMOIU. Isso tem relação com a discrepância do concurso público municipal. No qual participavam pessoas com maior graduação para cargos que exigiam menor graduação. Posteriormente convocados, eram remanejados/relocados para outros setores ou secretarias, exemplo, as mulheres que deveriam exercer o serviço braçal, sendo que a maioria foi realocada em serviços que exigem menos esforço físico. Considera-se um fator agravante para a saúde mental dos trabalhadores que ficaram sobrecarregados nos serviços por falta de mão de obra e ou, alta rotatividade de funcionários.

A alta rotatividade acontece porque o grupo de funcionários que vem compor a equipe, são direcionados pelo Programa Municipal Frente Emergencial de Trabalho (PMFET), que recebem um valor inferior a um salário mínimo para 6 horas de serviços prestados, sem direitos, como férias ou décimo terceiro, por um período de até 01 ano, podendo ser prorrogável por igual período. Então, este grupo quando encontra uma oportunidade melhor, conseqüentemente pede demissão do PMFET, na busca de melhoria de emprego e renda. Este é um ponto que fica evidenciado como um nó crítico, o desfalque de pessoal, excesso de trabalho, a cobrança da execução dos serviços e baixa remuneração financeira. Conseqüentemente afetando a saúde mental do trabalhador e da trabalhadora.

Faz-se necessário pensar em ferramentas para minimizar tais impactos, como exemplo o instrumento que se tem utilizado para a promoção de saúde através da educação em saúde são os Grupos Operativos, como processo de aprendizagem, que podem ser utilizados na prevenção de doenças e no tratamento de cuidados específicos, porém estão cada vez mais presentes na promoção da saúde (VINCHA; SANTOS; CEVATO; MANCUSO, 2017).

Nessa direção, trabalhar com coordenadores de equipe pode ser estratégico para a manutenção de um trabalho em ambiente humanizado e saudável. Corroborando na mudança

de comportamento individual, facilitada pela modificação dos fatores pessoais internos. Esses fatores incluem não somente a obtenção dos conhecimentos necessários e práticas apropriadas para fazer uma mudança, mas também um componente de autodesenvolvimento (Assis; Nahas, 1999).

O município de Bodoquena/MS não apresenta, atualmente, nenhum trabalho voltado a promoção de saúde do trabalhador, especialmente à saúde mental. Pensando nessa direção, em uma linha de cuidado na saúde. O que esse trabalho de promoção de saúde do trabalhador busca é que os profissionais, os coordenadores e respectiva equipes consigam desenvolver suas atividades laborais, pessoais e individuais com qualidade, na perspectiva da manutenção da saúde mental e física.

Logo, diante da demanda acolhida a qual perpassa pela urgência de uma linha de cuidado à saúde mental do trabalhador, disponibilidade de recursos humanos e demais dispositivos municipais para o desenvolvimento de um trabalho alinhado ao que está preconizado no SUS. Considerando o cenário e as ferramentas disponíveis no município, justifica-se a importância em implantar um espaço de acolhimento para a saúde mental do trabalhador e da trabalhadora municipal.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo principal da intervenção:

Implantar um espaço de acolhimento aos trabalhadores públicos da Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura Urbana no município de Bodoquena/MS.

2.2. Objetivos relacionados:

1. Proporcionar espaço de acolhimento protegido.
2. Promover a participação ativa através do diálogo.

3. Ações realizadas durante a intervenção para o alcance dos objetivos

Trata-se de um projeto para promover a saúde mental do trabalhador público desenvolvido pela equipe multiprofissional da secretaria de saúde de Bodoquena. Tendo em vista que o adoecimento mental apresenta causas multifatoriais, para tanto, é necessário um modelo assistencial que privilegie uma atenção multiprofissional e interdisciplinar baseada em uma atenção integral.

O projeto de intervenção acontece no equipamento da Academia da Saúde, com a atuação da psicóloga da UBS e demais profissionais da equipe multiprofissional e profissionais convidados da área especializada e empresa privada.

Para se chegar até o momento da implantação do “Espaço de Acolhimento” o caminho percorrido durante o processo foi cuidadoso, através de conversas entre os colegas de trabalho, gestores, organização do trabalho e disponibilidade de tempo, tendo em vista a realidade e demanda da saúde do trabalhador do município, foi um desafio contagiante. Os momentos no “Espaço de Acolhimento” iniciaram efetivamente em junho de 2023, semanalmente nas segundas-feiras em horário de expediente, das 7:00 às 7:30. Na Academia da Saúde que fica localizada próxima a SMOIU. Sendo o primeiro momento realizado com a equipe de coordenadores. Foi utilizado dinâmicas de grupo, roda de conversa e uma entrevista aberta com este grupo (Figura.1).

E a partir daí, alinhado com o grupo de coordenadores a proposta da intervenção, que semanalmente antes de iniciarem a jornada de trabalho, eles juntamente com suas respectivas equipes poderiam usufruir do momento no “Espaço de acolhimento”. Foram tratados temas pré-selecionados, porém, no decorrer do projeto foram inclusos e/ou alterados diante das necessidades expostas pelo grupo de trabalhadores. Em detrimento a equipe de trabalhadores responsáveis pelos serviços fora da cidade, na área rural, por se tratar da distância entre áreas urbana e rural. A equipe se organiza, pernoitando a semana na área a ser realizado o serviço, ou seja, se deslocam na segunda – feira e retornam para casa e família na sexta – feira.

Sendo assim, organizamos os nossos encontros nas segundas-feiras, possibilitando, contemplar a todos, e iniciarmos a semana dialogando no espaço de acolhimento, oportunamente diversas temáticas de relevância e importância ao grupo.

Concomitante aos encontros semanais com os trabalhadores, mensalmente os coordenadores de equipe tiveram encontros com duração de até 60 minutos conduzido pela psicóloga da equipe multiprofissional da UBS. Nestes momentos, os coordenadores dentro do espaço protegido trataram de assuntos relacionados às suas equipes respectivamente, identificando pontos a serem trabalhados e melhorados na relação entre os coordenadores e a

equipe, nós críticos no ambiente de trabalho, na perspectiva de uma comunicação clara e objetiva. Aconteciam na academia de saúde em horário de expediente, os encontros em formato de roda de conversa, coordenado pela psicóloga, priorizando a Educação em Saúde e Educação Permanente. Para o desenvolvimento da educação permanente foram os encontros com os coordenadores de equipe, com finalidade de que se apropriassem da técnica de como lidar com seus colaboradores trazendo temas diversos e proximidade. (Figura 2).

Durante a intervenção foi possível elaborar um calendário de aniversariantes de forma que acontecesse bimestralmente uma pequena celebração aos trabalhadores. Foi alinhado junto ao gestor da SMOIU que sinalizou para viabilização sem ônus aos funcionários da sua equipe (Figura 3).

Por se tratar de um projeto piloto, foram aplicadas ações com propositura para promover e manter a saúde mental, visando promoção e prevenção de riscos, com a implantação do espaço de acolhimento, ferramenta utilizada pela psicóloga, de forma coletiva para possibilitar o diálogo em espaço protegido, com temas instrumentalizados aos trabalhadores para o trabalho, no ambiente e suas relações (Figura 4).

Cabe ressaltar que as equipes de profissionais da saúde estiveram à disposição quando solicitadas pela psicóloga a dar apoio técnico específicos de cada área de acordo com as temáticas tratadas. Os profissionais eram convidados a participar previamente dos momentos, caracterizando o espaço de acolhimento coletivo, um espaço de fala, de compartilhamento, de possibilidades, de escuta, de acolhida, de reflexão profissional e de vida esses trabalhadores.

Cada encontro era pensado de acordo com a demanda apresentada. Todos os profissionais convidados sempre se disponibilizaram a contento. Sim, era algo novo para todos nós, trabalhadores. Enfermeira, médico, nutricionista, engenheiro do trabalho, fisioterapeuta, educador físico e psicóloga (Figura 5 e 6).

Importante pontuar que no decorrer da intervenção algumas das dificuldades enfrentadas foram: o número reduzido de profissionais, para enfrentar as intempéries, como tempo, férias anuais e afastamentos imprevistos. Nem todos os trabalhadores participaram dos encontros no espaço de acolhimento, mas a maioria aderiu e percebeu-se neles motivação e interesse nos encontros. Outra dificuldade presente foi que no decorrer do desenvolvimento da intervenção o grupo de coordenadores composto por 6 (seis), destes, 20% entendiam que o papel dele de coordenador seria de chefe e não de um líder. E nenhum coordenador de equipe tinha nível superior, a maioria cursou até o ensino médio (incompleto), sendo direcionados a coordenador de equipe por arranjo político.

Na equipe de higienização urbana, composto em maioria por mulheres que apresentaram dificuldades na adesão aos encontros, pois dentro da equipe havia dificuldade de relacionamento interpessoal e comunicação. Tanto que duas trabalhadoras por serem taxadas pela equipe como “pessoas polêmicas”, foram retiradas da equipe e colocada tão somente para higienizar uma única praça nas 6 horas de serviço. E estas trabalhadoras no entendimento delas estavam sendo castigadas. Estavam exaustas de fazer a mesma coisa todo dia naquela praça. Estavam sem vontade de trabalhar e apresentando sintomas apáticos. Estas e outros trabalhadores, além do espaço de acolhimento, puderam ser encaminhados e acolhida a demanda pela equipe multiprofissional da UBS.

O presente Projeto de Intervenção visou criar e implantar um espaço de acolhimento para promover a saúde mental do trabalhador público. Utilizando como ferramenta estratégica o Programa Academia de Saúde. No processo de construção foi utilizada a articulação com a equipe técnica da secretaria de saúde, e com os gestores das pastas da saúde e das Obras, para compreender e refletir a importância da saúde mental do trabalhador e da trabalhadora, momentos de embasamento na literatura, educação em saúde, criação de mecanismos de integração envolvendo a equipe multidisciplinar dos equipamentos existentes no município.

1º Etapa

Foram realizados momentos de sensibilização e compreensão da importância da saúde mental do trabalhador e trabalhadora públicos. Concomitantes reuniões com os gestores das pastas da Secretária Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura Urbana, equipe técnica e com o chefe do executivo, com finalidade em pauta de uma linha de cuidado para a saúde mental. A partir deste movimento, foi possível um ganho de visibilidade por parte dos gestores para a saúde do trabalhador.

2º Etapa

Foi realizada visita técnica in loco (SMOIU) para conhecimento do ambiente, estrutura física e da dinâmica do trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras. Reforçaram que com o grupo de funcionários que compõe a equipe atuante nos serviços realizados nas áreas distantes da cidade (equipe do trecho) apenas conseguiríamos realizar a atividade na segunda – feira, tendo em vista a necessidade dos mesmos se deslocarem ao trecho na segunda – feira pela manhã e tão somente retornar na sexta – feira a tarde. Que o serviço no trecho era exaustivo e ainda bem mais com menos recurso e conforto comparado aos serviços executados na cidade. Para amenizar o impacto o gestor acompanha em alguns momentos os trabalhos realizados por eles, levando um alimento diferente, com refrigerante, sorvete, assim como tenta descontraír a equipe. Considerando o trabalho exaustivo e pesado de sol a sol no trecho que se faz necessário.

Tais informações foram atentamente coletadas em escuta técnica para posterior planejamento de intervenção no grupo.

3º Etapa

Nesta etapa foi realizada a primeira reunião no formato de roda de conversa com os coordenadores de equipes, para apresentar o projeto de intervenção. Neste momento com a equipe de coordenadores da SMOIU, que aconteceu no espaço físico da Academia da Saúde, sob a coordenação da psicóloga da equipe multidisciplinar da UBS e responsável pelo projeto de intervenção, foi apresentado aos coordenadores o projeto e posteriormente aplicada a entrevista aberta com estes coordenadores de equipes. Para avaliar a necessidade do grupo e indicadores a serem trabalhados nos encontros que aconteceriam mensalmente com os coordenadores e suas respectivas equipes.

Ainda neste momento, foi alinhado com os coordenadores o dia, hora e tempo de duração dos encontros no “espaço de acolhimento”. Há um grupo de trabalhadores, equipe do trecho, que iniciam o trabalho na segunda – feira e retornam tão somente na sexta – feira. Partindo deste princípio, os momentos dos encontros neste “espaço de acolhimento” ficaram alinhados nas segundas-feiras as 7:00 horas, com duração de 30 minutos, na academia da saúde. Contando com espaço físico adequado e propício com equipamento e logística. Considerando o deslocamento entre a SMOIU ser apenas uma quadra de distância. Ainda nesta etapa foi criado um grupo de WhatsApp com os coordenadores de equipe e gestor, com finalidade única de comunicação sobre o projeto de intervenção.

4º Etapa

Nesta etapa foi possível após todo o alinhamento anterior proposto de: escutas dos gestores, coordenadores, necessidades e demandas encontradas no trabalho do trabalhador público da SMOIU. A partir daqui acontece o primeiro encontro com a criação e implantação do “Espaço de acolhimento para o trabalhador público” com vistas a promoção da saúde mental. Realizado no espaço físico da Academia da Saúde as 7:00 horas com duração de 30 minutos. Participaram em torno de 30 trabalhadores da SMOIU, incluindo o gestor da pasta. Foi apresentado pela psicóloga as ações do projeto de intervenção, sendo eles como projeto piloto. Observou-se receptividade, atenção e colaboração. A psicóloga utilizou-se da dinâmica de grupo como ferramenta de trabalho. E neste primeiro encontro no espaço de acolhimento foi convidado um engenheiro do trabalho de uma empresa privada do município para tratar da temática de segurança do trabalho, tendo em vista, a necessidade demandada relacionada ao tema. O encontro deveria acontecer dentro da academia da saúde, porém houve um imprevisto em relação a chave da academia, pois o responsável da chave não compareceu em tempo e hora

pré-agendado. A partir daí criado, implantado e iniciado o “espaço de acolhimento”, passando a acontecer sucessivamente todas as segundas – feiras, as 7:00 horas da manhã, na Academia da Saúde.

5° Etapa

Foi realizado o primeiro encontro de educação em saúde para trabalhar com os coordenadores de equipes o tema: Liderança. Os coordenadores de equipe demonstraram cansaço e fadiga de forma expressiva, alguns não se viam como líder e sim como chefes de equipes. Para uma compreensão mais aprofundada, a psicóloga utilizou se da ferramenta de roda de conversa e de dinâmica de grupo. Foi possível neste momento com os coordenadores compreender como eles lidavam com suas equipes.

No mês de julho foi possível alinhar com o gestor e coordenadores um calendário bimestral para celebração dos aniversariantes da SMOIU. Custeado com recurso próprio da secretaria de SMOIU.

6° Etapa

No mês de agosto nas segundas-feiras das 7h às 7h30min é realizado com todos os funcionários da SMOIU. Mensalmente nas segundas-feiras são realizados os encontros com os coordenadores de equipes das 7h30 às 8h30. Nas terças-feiras iniciou se os encontros com as trabalhadoras responsáveis pela limpeza, higienização e organização urbana da cidade, grupo este que apresentava um nó crítico. Os encontros aconteceram no espaço da Academia de Saúde, em horário de expediente dos trabalhadores. Sob a coordenação da psicóloga da secretária de saúde e demais equipe de multiprofissionais convidados de acordo com a temática apresentada. O formato utilizado na implantação do “Espaço de acolhimento” são as Rodas de Conversa e dinâmicas de grupos.

7° Etapa

Nesta etapa foi aplicada a avaliação da intervenção. E o instrumento utilizado e aplicado pela psicóloga responsável foi “Que bom! Que pena. Que tal?”. A considerar que o grupo tem baixa escolaridade e/ou não alfabetizado, a ferramenta de avaliação foi pensada para contemplá-los neste quesito. Foi realizado de forma verbal na roda de conversa, assim todos puderam ser avaliados.

4. Resultados observados durante e após a intervenção e os autores que o ajudou a refletir sobre a realidade e mudança

Na primeira etapa observou-se nos momentos de sensibilização a compreensão da importância da saúde mental do trabalhador e trabalhadora públicos um olhar diferenciado ao trabalhador. A visibilidade se deu por serem os próprios servidores municipais falando, apontando e pontuando das necessidades para se olhar a saúde mental do trabalhador. Falava-se com propriedade e com evidências recentes de equipes com sobrecarga, estresse, desmotivação e pontuais uso abusivo de substâncias psicoativo. E em especial a SMOIU composta por maioria homens, com salários baixos, com nível de escolarização baixa e alguns sendo empregados via um Programa Frente Emergencial de Trabalho, serviços prestados em trechos, se ausentando semanalmente de suas casas e família. Prédio com pouquíssima infraestrutura física, equipamentos/ ferramentas de trabalho, recursos humanos insuficientes, em detrimento realocações de funcionários efetivos em demais pastas fora dos seus cargos e funções de origem. Foram nesses momentos de conversas e sensibilizações que gestores e equipes técnicas em consenso apontaram que se iniciasse um trabalho para este grupo de trabalhadores, a fim de promover a saúde mental. Foi pensado em utilizar o espaço físico da academia da saúde em detrimento da questão logística de deslocamento para os encontros. Considerando também que não seria possível realizá-los no espaço da SMOIU, pois o ambiente é de espaço mínimo e não contemplaria a ação do “espaço de acolhimento” que possuíam, inclusive, o próprio gestor da pasta pontuou tal dificuldade, pois ele e mais 4 funcionários dividem uma única sala pequena para poderem realizar suas atividades administrativamente. O chefe do executivo e aprovou a iniciativa para a realização do trabalho com os trabalhadores públicos.

Na segunda etapa do projeto, houve a visita técnica na SMOIU onde o gestor da pasta e seu adjunto apresentaram - se receptivos e colaborativos. Demonstraram interesse ao projeto de intervenção que lhes foi apresentado, pela psicóloga responsável. Bem como colocaram - se a disposição, com perspectiva de melhorar o processo de trabalho, através do espaço de acolhimento. Sensibilizados pois, recente haviam perdido um funcionário por motivo de uso abusivo de álcool. Empáticos se propuseram em colaborar ao que se fizesse necessário para a melhoria da saúde dos colaboradores. Nesta visita técnica constatou - se a pouca infraestrutura física do ambiente. Além de reduzidos maquinários para efetivação dos serviços demandados.

O primeiro encontro/momento no espaço de acolhimento, teve participação ativa. Sendo possível observar uma proximidade e respeito dos coordenadores com o gestor. Ficaram muito

à vontade, atenciosos e participativos durante todo o encontro. Além de apresentarem demandas diversas, sobrepondo a dificuldade de estresse, a insuficiência de mão de obra e alta rotatividade de funcionários, acarretando sobrecarga do trabalho, fonte geradora de estresse.

Vale ressaltar, que os coordenadores unanimemente pontuaram que a maior dificuldade nas equipes seriam as equipes reduzidas. Um dos coordenadores, o responsável pela coleta de resíduos sólidos, expressou ao grupo de coordenadores; que antes ele se sentia na obrigação e exigia da sua equipe que dessem conta de todo o serviço e que como a equipe era pequena, ele acabava ajudando na realização do serviço, na ânsia de fazer acontecer a contento o trabalho. Que ficava pensativo na casa dele se achando insuficiente muitas das vezes por não conseguir com a equipe finalizar o serviço. Gerando estresse, preocupação e insônia. Em dado momento passou a refletir e desacelerar, percebendo que o que não desse para a equipe finalizar no dia, continuariam no dia seguinte. Relata ainda que atualmente exige menos da equipe e de si próprio, refere que a mudança ocorreu pós vários momentos de desconforto com sua saúde mental, inferindo na mudança de comportamento. Com tal mudança do comportamento, o relacionamento com a equipe melhorou. Um outro coordenador refere que preocupa se com a equipe que estão à frente de veículos pesados. Que as vezes o excesso de nervosismo ou algo que tenha acontecido em casa, são fatores que interferem no desenvolvimento do trabalho, que pode comprometer, como por exemplo sem a atenção adequada já teve tombamentos de caminhões na estrada. Foi possível perceber que os coordenadores tinham uma sincronia na fala e demonstravam se a vontade na explanação das dificuldades mesmo na presença do gestor da pasta, que foi muito participativo e colaborativo.

Um ponto importante a ser destacado, foi um imprevisto por organização do trabalho logístico, elencando a chave da Academia da Saúde e precisão do horário de expediente. Diante do imprevisto, a psicóloga para não perder a riqueza do momento, interesse e adesão dos participantes. Realizou a atividade no espaço externo da Academia da Saúde. Ressalva-se aqui, que não deixou a desejar em nada a execução da atividade proposta. Até trazendo resultados surpreendentes, coadunando a este grupo seletivo de trabalhadores onde a realidade das suas atividades são na maioria sempre em áreas externas. O espaço de acolhimento contemplou a proposição em ser acolhedor e protegido de falas, de forma respeitosa e em tempo presente, tratar de assunto de alto valor agregado ao trabalho e saúde física e mental do trabalhador. Por ser o setor público, percebeu-se que, alguns trabalhadores já haviam trabalhado em empresas privadas, possuíam certa familiaridade com aquele momento de espaço de acolhimento das

falas. Alguns trabalhadores pontuaram no grupo que seria ótimo e proveitoso tal momento. Houve participação ativa do grupo como um todo.

Observou – se que cada coordenador de equipe consoante a sua história de vida e personalidade, tentavam carregar sua equipe, e todos os coordenadores estavam trabalhando com equipes mínimas. Tendo em vista que o trabalho somente aumentava, mas o número de trabalhadores não, e que alguns coordenadores para ajudar sua equipe, saíam de seu papel de coordenador para colocar a mão e ajudar na execução do serviço. Isso não era algo novo, a escassez de mão de obra, alta rotatividade e serviço acumulado. Além da população que cobra os serviços, os coordenadores são cobrados e estes por sua vez cobram da equipe coordenada. Mas estes percebem, que a equipe muitas vezes não conta com nenhum tipo de apoio, possibilitando um viés gerador de estresse no trabalho.

Os momentos no espaço de acolhimento foram sempre surpreendentes, ademais, quando preparado aos trabalhadores o primeiro de muitos para celebrarem a importância da vida. Através de um calendário bimestral dos aniversariantes da SMOIU. Notório o reconhecimento dos participantes, enquanto trabalhadores, por seus colegas de serviço. Referiram que nunca havia acontecido antes, sentiram-se surpreendidos, quase que inacreditável para alguns.

Em um dos momentos de acolhida com as trabalhadoras, estas que eram uma minoria de mulheres da SMOIU, foi possível realizar uma roda de conversa, tratando de acolher fragilidades e elencar a valorização e importância do trabalho que realizavam para comunidade local. Tal intervenção foi possível e alcançável após conversa e compreensão junto ao coordenador de equipe. Ao qual foi apontado uma dificuldade de relacionamento interpessoal e de comunicação entre a equipe. A partir daí, foram trabalhados os nós críticos nas relações de trabalho, com rodas de conversa, escuta livre de julgamentos, dinâmicas de grupo para compreensão das relações. Essa equipe da limpeza e higienização urbana precisou de uma atenção maior e pontual, foram encaminhadas para avaliação e conduta psicológica na UBS. E passaram a participar dos encontros e aos poucos despertando o sentimento de pertença ao grupo. Passava por problemas de ordem pessoal, saúde com a família, separação e estavam num nível alto de irritabilidade e agressividade. Foi proposto a participarem das atividades físicas que é oferecido pela academia da saúde. Foi aderido, encontram-se em atividade física diária.

Um dos resultados satisfatórios da intervenção foi perceber através da avaliação verbal da intervenção, que alguns participantes verbalizaram: “Que tal a gente ficar aqui mais tempo?”, “Que bom que temos este momento, é tão difícil alguém escutar a gente”, “Que pena que os que trabalham a noite os vigias não conseguem participar”. Essas foram algumas das

verbalizações expressas pelo grupo no espaço de acolhimento. Nesta etapa foi possível observar que para eles as segundas-feiras eram diferentes, chegavam à secretaria deles e batiam o ponto de presença e em seguida iam caminhando até a Academia da Saúde. Sempre tinham alguma novidade para falar do fim de semana. Estavam em um ambiente familiarizado e já fazia parte da rotina deles.

Importante destacar que houve uma fragilidade durante o processo da intervenção. No mês de setembro a profissional responsável pela intervenção, precisou por motivos de ordem familiar, tirar férias, esta que não estava programada para o momento. É importante o registro de que a pasta da secretaria de saúde que antes era composta por apenas uma profissional de psicologia, foi ampliado o quadro, que a partir do mês de setembro mais uma profissional passou a compor a equipe multiprofissional e em específico na Academia da Saúde. Evidenciando visibilidade e importância a saúde mental no município. Estrategicamente comunicado aos coordenadores e equipe, via grupo de WhatsApp. Que por 30 dias (período de férias da psicóloga), a nova psicóloga da equipe, estaria conduzindo os encontros no espaço de acolhimento, dando continuidade nas atividades propostas da intervenção. No entanto não foi possível, pois, não houve adesão do grupo, diante da mudança de profissional, caracterizando como uma fragilidade na intervenção. Considerando a situação, neste período, foram interrompidas as atividades. Retornando as atividades, dando encaminhamento aos encontros semanais pós-período de férias. Importante que para eles já havia se tornado algo da rotina do serviço, sentiam necessidade e davam a importância a cada encontro realizado, de forma acolhedora, participativa e comprometido. Relatos de alguns adotarem a realização de atividades físicas na academia e/ou até pequenas mudanças na alimentação e hidratação, bem como uso adequado dos equipamentos necessários a segurança.

Análises do projeto e continuidade das ações.

O projeto terá continuidade em mesmo formato semanalmente, com duração de 30 minutos no espaço físico da academia da saúde, com profissionais da equipe de saúde e demais convidados voluntários. Os trabalhadores e trabalhadoras de outras secretarias que desejarem participar desses momentos no “Espaço de acolhimento” ficará aberto, o convite.

Com a ampliação do quadro de psicólogos na equipe multidisciplinar, alinhou-se juntamente com a gestão a integralidade do projeto na academia da saúde ampliando o quadro de maneira positiva, para realização das atividades propostas, incluindo a saúde do trabalhador. Vislumbrando a efetividade do “espaço de acolhimento” implantado, dando a devida continuidade e ampliação aos demais trabalhadores públicos municipais, a fim de promover a saúde mental do trabalhador público.

Foi possível observar durante o processo de intervenção, que como se tratava de uma pauta ainda não falada na gestão, por gestores, passou a ter significado e importância, embora todos sendo funcionários, trabalhadores, servidores, muitos não se viam neste lugar de trabalhador. A princípio foi desafiador, pois se tratava de algo novo. Compreendendo que a produção do cuidado integral em saúde contempla a complexidade intrínseca à noção de redes, não apenas institucionais, mas redes vivas e de potências criativas, é o que este projeto de intervenção objetivou a construção de cuidados ao trabalhador afim de promoção da saúde através do espaço de acolhimento, que exigiu estratégia de cuidado ao grupo de trabalhadores municipais. Possibilitando lidar melhor com o trabalho, melhorando as relações e alimentando e proporcionando diálogos saudáveis.

Foi possível observar o interesse e participação ativa dos trabalhadores. Antes, as mulheres que são minoria, não participavam, no último encontro do “Espaço de acolhimento” onde comemoramos os aniversariantes dos meses. Elas parecem ter se sentido acolhidas e passaram a participar a partir daí sucessivamente dos momentos no espaço de acolhimento. Consequentemente houve uma melhoria na qualidade de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.

Outros trabalhadores já aguardavam na expectativa na academia da Saúde o tema a ser dialogado, importante colocar que os encontros eram muito leves e de comum participação ativa dos envolvidos. A mudança do comportamento é muito explícita, nos pequenos e mínimos detalhes do cotidiano do trabalho. A considerar que é algo novo para eles. Os coordenadores sentem se acolhidos, são participativos e colaborativos. É um momento deles para eles, é um cuidar.

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

O curso de Pós-Graduação em Saúde do Trabalhador me fez refletir, sair da zona de conforto. No início senti-me desafiada, pois desejava fazer algo na saúde mental para os trabalhadores públicos, mas até então era algo que não se falava, ainda mais no município de pequeno porte com poucos recursos humanos e financeiros que atuo como servidora efetiva, desafiador. No entanto como trabalhadora fui desconstruindo e me reconhecendo em movimento de construção na saúde do trabalhador.

Cada encontro foi uma experiência única, prazerosa, tinha se ali, vidas, surpresas, encantamento, aprendizado, construção, desconstrução, dificuldades, motivação, incentivo, disposição e principalmente pessoas que estavam dispostas e envolvidas com o processo.

A mudança de rota no meio do curso foi no primeiro momento desconfortável, mas depois, me vejo nas intervenções recebendo feedbacks positivos, isso me incentivava a continuar nesse processo de busca de aprender a aprender, e compartilhar sempre. Já não sou a mesma de janeiro de 2023. O curso me oportunizou a olhar para dentro, como trabalhadora que sou, portanto atualmente tenho me priorizado mais, dando a devida atenção para manutenção da minha saúde física e mental, e com maior desejo em compartilhar com os colegas trabalhadores e equipes.

O aprendizado é diário, o olhar mudou, a perspectiva mudou, para além de apenas uma servidora, que mesmo com poucos recursos materiais e humanos, acredita no trabalho realizado. Acredita que é possível transformar uma realidade, com conhecimento técnico pautada pela política do Sistema Único de Saúde.

Embora tendo intercorrências durante a intervenção, ainda assim em nenhum momento foi pensado em desistir do processo, não, foi ao contrário, foi resistir e persistir, porque não temos nada pronto. Isso, é um processo em construção e conquistas, um desenho que fazemos juntos, a saúde do trabalhador.

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

Numa conjuntura de promover o não sofrimento psíquico e adoecimento mental dos trabalhadores, fez-se necessário a criação, implantação e manutenção de estratégias de apoio que possibilitassem espaços de acolhimento ao trabalhador público municipal.

Espera-se que com a implantação do “Espaço de acolhimento para o trabalhador público”. Que com a criação desse espaço de diálogo seguro e protegido, utilizando ferramentas como rodas de conversas, dinâmicas de grupo, educação em saúde, apresentada dentro desse projeto de intervenção, seja, o início para um cuidado com a saúde do trabalhador, utilizando de ferramentas apropriadas e executadas pela equipe de profissionais da secretaria de saúde de forma contínua, a fim de um olhar promotor de saúde física e mental do trabalhador municipal. Que o projeto piloto, se estenda às demais secretarias do município, caracterizando uma linha de cuidado efetiva para e na saúde mental.

O adoecimento psíquico se impõe como possibilidade latente, como efeito de uma exposição prolongada a elementos estressores e traumáticos. Assim, emerge o desafio significativo de manter atuante e robusta a rede de cuidado à saúde mental dos trabalhadores, através da implantação deste “Espaço de Acolhimento”, um lugar de fala, de escuta e de se sentir pertence.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado da Bahia. Superintendência de Recursos Humanos da Saúde. Programa de Atenção Integral à Saúde da Trabalhadora e do Trabalhador da Sesab (Paist): Documento base. Salvador (BA), 2014.
- BOTTEGA, C.G. Clínica do Cuidado do Trabalho no Sistema Único de Saúde: Linha de cuidado em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.
- BRASIL. Ministério da Saúde divulga resultados preliminares de pesquisa sobre saúde mental na pandemia. Brasília, 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Saúde mental. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. 176 p. (Cadernos de Atenção Básica, n. 34).
- BRASIL. Portaria n. 2446, de 11 de novembro de 2013. Redefine a Política Nacional de Promoção de Saúde (PNPS). Diário Oficial da União, 13 nov. 2014.
- FARO, A. et al. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. Estudos Psicológicos (Campinas), 37, e200074. [Online]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>. (Acesso em: [data]).
- KUSE, E.A. et al. O cuidado na saúde mental: importância do acolhimento na Unidade de Saúde. Espaço para a Saúde, 23. [Online]. Disponível em: <https://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosauade/article/view/874>. DOI: 10.22421/1517-7130/es. 2022v23.e874. (Acesso em: [data]).
- MACHADO, M.F.A.S. et al. Integralidade, formação de saúde, educação em saúde e as propostas do SUS - uma revisão conceitual. Ciência & Saúde Coletiva, 12(2), 335-342, 2007.
- MENEZES, A.A. de et al. Rede de cuidado: o caminho do acolhimento psicológico dos trabalhadores da saúde na pandemia da COVID-19. Revista Baiana de Saúde Pública, 45(2, n.esp), 174-187, 2021.
- OLIVEIRA, M.C. et al. Promoção de saúde de trabalhadores da atenção básica: relato de experiência extensionista. Revista SPAGESP, 21(2), 139-153. [Online]. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702020000200011&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1677-2970. (Acesso em: [data]).
- OLIVEIRA, W.A. et al. Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. Estudos de Psicologia (Campinas), 37, 200066. [Online]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200066>. (Acesso em: [data]).
- ROCHA, D.G. et al. Processo de Revisão da Política Nacional de Promoção da Saúde: Múltiplos movimentos simultâneos. Ciência & Saúde Coletiva, 19(11), 4313-4322, 2014.
- SOUZA, K.R. et al. Desafios contemporâneos da saúde do trabalhador. Ciência & Saúde Coletiva, 26(12), 5866, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. World Mental Health Report: transforming mental health for all. Geneva, 2022.

|

APÊNDICE A – ESPAÇO DE ACOLHIMENTO

Figura 1



Momento com os coordenadores de equipes.

Figura 2



Momento de diálogo com a psicóloga da equipe multidisciplinar da UBS sobre relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Figura 3



Momento de diálogo com a nutricionista da equipe multidisciplinar da UBS.

Figura 4



Momento de diálogo com a enfermeira da Estratégia de Saúde da Família

Figura 5



Momento de celebrar a vida através do calendário bimestral dos aniversariantes.

Figura 6.



Momento com o médico da equipe especializada dialogando sobre a saúde do homem trabalhador.