



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE**  
**NÚCLEO TÉCNICO DE HUMANIZAÇÃO**



# Política Estadual de Humanização

## TRABALHO EM EQUIPE

**ANDREIA SANCHES GARCIA**  
**FÁBIO RICARDO LEME**

**AGOSTO - 2012**



humaniza**SES**

# Política Nacional de Humanização

## HumanizaSUS

Modo de organização do trabalho em  
equipe predominante



# MODELO GERENCIAL HEGEMÔNICO (Campos, 2005)

Tem suas raízes no Taylorismo.



# CARACTERÍSTICAS

- SERIAL E FRAGMENTADO, tal como uma linha de produção.
- PLANEJAMENTO DO TRABALHO PRÉ-DEFINIDO pela gestão/chefia: Muitas equipes se reúnem para distribuir tarefas = tarefeiro.
- Relações de PODER VERTICALIZADAS.
- FOCO NOS ASPECTOS OBJETIVOS do dia a dia do trabalho, sem incorporar a subjetividade: afetos, desejos, expectativas, etc.



# CONSEQUÊNCIAS

## FRAGMENTAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO

Individualização do trabalho – desresponsabilização.

### ALIENAÇÃO:

- Gestor - desconhece as reais potencialidades do trabalhador e necessidades dos usuários.
- Trabalhadores – não se responsabilizam pelo trabalho. A responsabilidade é sempre do “outro”.
- Usuários – não são reconhecidos e não se reconhecem enquanto sujeitos.



# A POLÍTICA DE HUMANIZAÇÃO DO SUS BUSCA A INVERSÃO DO MODELO PREDOMINANTE



# **PRINCÍPIOS**

## **NORTEADORES PARA**

### **O TRABALHO EM EQUIPE**



## TRANSVERSALIDADE

Estabelecimento de relações mais democráticas entre os atores da saúde.

Superação da ruptura entre quem planeja quem executa e quem recebe a ação.

## AUTONOMIA E PROTAGONISMO DOS SUJEITOS

(tríplice inclusão: Gestores – Trabalhadores – Usuários).



**INDISSOCIABILIDADE** entre os modos de:

Produzir saúde e os modos de gerir os processos de trabalho.

Entre atenção e gestão.

Entre produção de saúde e produção de subjetividade.



# **CONCEITOS CHAVES DA POLÍTICA DE HUMANIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM EQUIPE**



## CAPACIDADE DE ANÁLISE

Reconhecimento da singularidade das situações (evita-se a busca de modelos e padrões de ação generalistas e totalizantes)

Circulação das relações de poder

Trazer a tona conflito

*“não pode haver avanço cultural, político e social sem conflito”*

(Davi Capistrano).



# CO-GESTÃO, CO-PRODUÇÃO E CORRESPONSABILIZAÇÃO (acordos e pactos)

- A autonomia e o protagonismo dos sujeitos.
- A corresponsabilidade entre eles.
- Estabelecimento vínculos solidários.
- Participação coletiva nas práticas de saúde.
- Estabelecimentos de relações democráticas.



# PRODUÇÃO DE SUJEITOS

Trabalhar é **gerir**. Gerir-criar junto com os outros.

A **criação** implica experimentação constante, maneiras diferentes de trabalhar e produzir saúde, produzindo a si próprio enquanto sujeito.



# O Articulador e o Trabalho em Equipe

- Ter como plataforma de planejamento e ação a produção coletiva, conjunta, em equipe
- Fomentar e estimular a constituição de equipes de trabalho em humanização nas diferentes instância em que atua. (Nas Regionais de Saúde e nos municípios)

