



**SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE CAMPO GRANDE-MS
PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL
EM SAÚDE DA FAMÍLIA SESAU/FIOCRUZ**

FERNANDA TUPINAMBÁ CORREA DE SOUZA

**OFICINA DO SABER: UM PROJETO DE INTERVENÇÃO
SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA EQUIPE DE ENFERMAGEM NO
AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA UNIDADE DE SAÚDE DA
FAMÍLIA DE CAMPO GRANDE-MS**

CAMPO GRANDE - MS

2022

FERNANDA TUPINAMBÁ CORREA DE SOUZA

**OFICINA DO SABER: UM PROJETO DE INTERVENÇÃO
SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA EQUIPE DE ENFERMAGEM NO
AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA UNIDADE DE SAÚDE DA
FAMÍLIA DE CAMPO GRANDE-MS**

Trabalho de Conclusão de Residência apresentado
como requisito parcial para conclusão da Residência
Multiprofissional em Saúde da Família
SESAU/FIOCRUZ, de Mato Grosso do Sul.

Orientador (a): Isadora Siqueira de Souza

**Residência Multiprofissional
em Saúde da Família**

SESAU/FIOCRUZ

CAMPO GRANDE - MS

2022



**SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE CAMPO GRANDE-MS
PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL
EM SAÚDE DA FAMÍLIA SESAUFIOCRUZ**

TERMO DE APROVAÇÃO

**OFICINA DO SABER: UM PROJETO DE INTERVENÇÃO
SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA EQUIPE DE ENFERMAGEM NO
AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA UNIDADE DE SAÚDE DA
FAMÍLIA DE CAMPO GRANDE-MS**

por

FERNANDA TUPINAMBÁ CORREA DE SOUZA

Este Trabalho de Conclusão de Residência foi apresentado no dia 01 de Fevereiro de 2022, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Saúde da Família no Programa de Residência Multiprofissional em Saúde da Família SESAUFIOCRUZ. O(a) candidato (a) foi arguido (a) pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

BANCA EXAMINADORA

Nome completo

Isadora Siqueira de Souza

Nome completo

Évelin Angélica Herculano de Moraes

Nome completo

Silvana Fontoura Dorneles

A Folha de Aprovação assinada eletronicamente encontra-se na Secretaria Acadêmica da Coordenação do Programa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente Deus que me fortaleceu durante o período da Residência. Agradeço ainda a minha mãe que me apoiou nos dois anos de Residência, assim como a minha Preceptora Fabianne Gerotti e a Coordenadora da Fiocruz da USF Itamaracá Évelin Angélica Herculano de Moraes. E agradeço ainda a minha orientadora Isadora Siqueira de Souza pelo carinho e paciência que dedicou a mim durante a elaboração deste projeto.

RESUMO

SOUZA, Fernanda Tupinambá Correa. **Oficina do Saber:** Um projeto de intervenção sobre violência no ambiente de trabalho e empoderamento para combater suas consequências aos trabalhadores de uma unidade de Saúde da Família de Campo Grande-MS. **2022.** 34. Trabalho de Conclusão de Residência - Programa de Residência Multiprofissional em Saúde da Família SESAU/FIOCRUZ. Campo Grande/MS, 2022.

Violência contra os profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho é considerada, atualmente, uma epidemia mundial. No Brasil existe cerca de 3,5 milhões de profissionais de saúde, a equipe de enfermagem é a categoria mais vulnerável a sofrer violências no trabalho. Compreendendo a violência como problema de interesse público, considera-se que o aprofundamento das intervenções sobre essa temática pode contribuir para fomentar estratégias que reduzam e previnam esse fenômeno. O trabalho foi realizado na USF Edson Quintino Mendes – Itamaracá, pertencente ao Distrito Bandeira da cidade de Campo Grande – MS, da rede de Atenção Primária à Saúde (APS) da Cidade de Campo Grande - MS. O público envolvido para a realização do estudo foi a equipe de enfermagem composta por enfermeiras e os técnicos de enfermagem da Unidade de Saúde família (USF) escolhida. Foram realizadas rodas de conversas com a equipe de enfermagem, com o objetivo de fomentar um diálogo de conhecimento e empoderamento sobre o que é violência no ambiente de trabalho e tipos de violência. Em ambas as rodas a postura dos participantes, quanto ao tema, foram determinantes para o resultado da abordagem exposta para este trabalho. Foram divulgados ainda os serviços de apoio ao colaborador oferecidos pela Gerência de Saúde do Servidor. Este trabalho tem como proposta a expansão desse PI fazendo que o mesmo não fique somente na USF escolhida.

Palavras chaves: Violência. Enfermagem. Local de Trabalho. Saúde Pública

ABSTRACT

SOUZA, Fernanda Tupinambá Correa. **Workshop of Knowledge:** An intervention project on violence in the workplace and empowerment to fight its consequences to workers of a family health unit in Campo Grande-MS. **2022.** 34. Trabalho de Conclusão de Residência - Programa de Residência Multiprofissional em Saúde da Família SESAUFIOCRUZ. Campo Grande/MS, 2022.

Violence against nursing professionals in the workplace is currently considered a worldwide epidemic. In Brazil there are about 3.5 million health professionals, the nursing team is the most vulnerable category to suffer violence at work. Understanding violence as a problem of public interest, it is considered that the deepening of interventions on this theme can contribute to promoting strategies that reduce and prevent this phenomenon. The work was carried out at the USF Edson Quintino Mendes - Itamaracá, belonging to the Bandeira District of the city of Campo Grande - MS, of the APS (Primary Health Care) network of the City of Campo Grande - MS. The public involved in the study was the nursing team composed of nurses and nursing technicians from the chosen USF (Family Health Unit). Conversations were held with the nursing team, with the aim of fostering a dialogue of knowledge and empowerment about what is violence in the work environment and types of violence. In both wheels, the attitude of the participants, regarding the theme, was decisive for the result of the approach exposed for this work. Employee support services offered by the Employee Health Management were also disclosed. This work proposes the expansion of this IP so that it is not only in the chosen USF.

Keywords: Violence. Nursing. Workplace. Public health

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação de Violência	12
Tabela 2 - Participantes da Primeira Roda da Conversa	21
Tabela 3 - Participantes da Segunda Roda da Conversa	22

LISTA DE SIGLAS

ACS	Agente Comunitário de Saúde
CAPS	Centro de Reabilitação Psicossocial
APS	Atenção Primária à Saúde
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
COREN	Conselho Regional de Enfermagem
COVID	CORONA VIRUS DISEASE
DIU	Dispositivo Intra Uterino
GEP	Gerência de Educação Permanente da SESAU
GERSAU	Gerência de Saúde do Servidor da SESAU
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MS	Mato Grosso do Sul
NASF	Núcleo Ampliado de Saúde da Família
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PI	Projeto de Intervenção
QVT	Qualidade de Vida do Trabalhador
SESAU	Secretária de Saúde de Campo Grande - MS
SUS	Sistema Único de Saúde
UPA	Unidade de Pronto Atendimento
USF	Unidade de saúde da Família

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 VIOLÊNCIA.....	12
2.2 EDUCAÇÃO EM SAÚDE	17
3 PLANEJANDO A INTERVENÇÃO: CAMINHO METODOLÓGICO	18
4 AÇÕES E RESULTADOS ALCANÇADOS	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE - A GUIA DE APLICAÇÃO	31
APÊNDICE - B FOLDER GERSAU	40
APÊNDICE - C QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA OFICINA	41
ANEXO A - QUESTIONÁRIO DO CONSELHO MUNICIPAL DE SAÚDE CAMPO GRANDE – MS	43
ANEXO B - DOCUMENTOS DE APROVAÇÃO CGES/SESAU	47

1 INTRODUÇÃO

Um Projeto de Intervenção (PI) frequentemente nasce de uma motivação e curiosidade acerca de um fenômeno. Com este projeto não foi diferente. A partir das vivências profissionais da pesquisadora, em Unidades de Pronto Atendimento (UPA) e em uma Unidade de Saúde da Família (USF) do município de Campo Grande – Mato Grosso do Sul (MS), observou-se empiricamente que alguns pacientes tinham condutas distintas quando se referiam a profissionais médicos e não médicos. Ao se referirem a equipe de enfermagem, seja na recepção, triagem ou consulta de enfermagem, por vezes, os pacientes tinham falas mais grosseiras e com conteúdo ofensivo para com os profissionais de saúde não médico. Contudo, quando os pacientes adentravam ao consultório médico ou se referiam a este profissional de saúde, o comportamento dos pacientes se modificava, a comunicação verbal tornava-se mais polida e observava-se uma postura de acatar as recomendações.

Ainda nestes cenários, por vezes, ao sair do atendimento realizado pelo profissional médico, caso o paciente verdadeiramente não concordasse com o que foi orientado ou prescrito, estes tinham um movimento de procurar novamente a equipe de enfermagem para relatar suas impressões e desejos. Dentre elas, discordar do diagnóstico e/ou tratamento e expressar o desejo de ser atendido por outro profissional. Esses reencontros muitas vezes eram cenários para retomada de uma postura agressiva, com ofensas verbais direcionadas a categoria que naquele momento o estava atendendo, no caso, a enfermagem.

No seu guia sobre Violência no Trabalho publicado pelo Conselho Regional de Enfermagem São Paulo (COREN- SP) no ano de 2017, Baptista, escreve que a violência contra os profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho é considerada, atualmente, uma epidemia mundial. Esta constatação está alinhada com o posicionamento da Organização Mundial de Saúde (2000), cuja discussão vem intensificando drasticamente no mundo, atingindo países desenvolvidos ou não.

Segundo Neves (2019), um estudo realizado pelos conselhos regionais de enfermagem e de medicina do estado de São Paulo, demonstram que 32% dos profissionais de enfermagem já sofreram ou presenciaram algum tipo de violência em seu local de trabalho, sendo 20% violência física.

As literaturas, observações, e cenários foram vivências exordiais para trilhar um caminho mais metodológico e científico na busca de promover um projeto de intervenção na linha da educação em saúde, e empoderamento sobre o que é violência, tipos de violência e como possivelmente ocorrem no ambiente de trabalho de profissionais da saúde, em especial, profissionais da enfermagem.

As elucidações acima fazem refletir sobre a realização de um trabalho que tenha como objetivo Promover uma Oficina sobre violência sofrida no local de trabalho de profissionais de enfermagem da USF Itamaracá, Campo Grande MS, na linha da Educação em saúde partir de uma Roda de Conversa como um espaço que fomente o diálogo e conhecimento sobre o que é violência no local de trabalho e os tipos de violência.

Assim considera-se que o aprofundamento das intervenções sobre essa temática possa contribuir para fomentar estratégias que reduzam e previnam esse fenômeno. Este estudo tem como questão norteadora: Seria pertinente uma intervenção pautada na educação em saúde que promova espaços de empoderamento e reconhecimento sobre o que é violência, tipos de violência no ambiente de trabalho? É pertinente a promoção desses espaços nas unidades de saúde?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Violência

Violência segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) pode ser definida como o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (OMS, 1996 apud MENEZES, 2013). Dentro desse contexto a violência pode ainda ser classificada em 4 categorias segundo (“Vivendo a Adolescência”, 2021), que são demonstradas na tabela abaixo.

Tabela 1 - Classificação de violência

Violência de Gênero	É qualquer tipo de violência contra as mulheres pelo fato de ser mulher. “Entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”.
Violência Psicológica/ Violência Hierárquica	Relação de poder com abuso da autoridade ou da ascendência sobre o outro, de forma inadequada e com excesso ou descaso. Coerção. Ou agressividade pelo uso do aumento do tom da voz.
Discriminação	Distinção, segregação, prejuízo ou tratamento diferenciado de alguém por causa de características pessoais, raça/etnia, gênero, religião, idade, origem social, entre outras.
Violência Física	Ato de agressão física que se traduz em marcas visíveis ou não.

Fonte: adaptado “Vivendo a Adolescência” (2021)

As agressões e violências contra os trabalhadores da área da saúde, não é um fenômeno novo, historicamente não foram por muitos anos considerado como um problema de saúde e segurança do trabalho. Esse tema passou a ganhar relevância há poucos anos. A partir dos anos 80 e 90 com estudos apontando aumento da criminalidade e violência na sociedade, movimentos referentes a saúde dentro do setor de saúde procuraram reexaminar o tema (DE SOUZA CAMPOS, 2004).

No Brasil existe cerca de 3,5 milhões de profissionais de saúde (Conselho Federal de Enfermagem, 2021). Segundo Ascaris (2013), a equipe de enfermagem é a categoria mais vulnerável a sofrer violências no trabalho. A vivência dos profissionais da enfermagem sempre esteve correlacionada, com as agressões físicas e verbais realizadas por parte dos pacientes. Para Freitas, Pereira, Lima, Melo e Oliveira (2018), muitos pacientes não aceitam as orientações dos enfermeiros quanto ao uso das medicações prescritas, não aceitam a classificação de risco realizadas pelo enfermeiro, ignoram as recomendações feitas pela categoria. De acordo com Sturbelle, Pai, Tavares, Trindade, Beck e Matos (2020), as agressões verbais principalmente ocorrem quando o enfermeiro diz não poder ajudar o paciente naquele momento.

Em muitos cenários, o enfermeiro é o primeiro profissional a ter contato com os pacientes, uma vez que esse profissional é o que com frequência se encontra no acolhimento, aonde realiza a classificação de risco para atendimento. Estudos afirmam que o enfermeiro é o profissional que mais atende as condições exigidas para a realização do acolhimento (ACOSTA; DURO; LIMA, 2012).

Ao realizar esse atendimento, o profissional classifica cada paciente com uma cor devido à gravidade do quadro clínico. Esse atendimento não é facilmente compreendido pelos pacientes. Essa falta de compreensão dos pacientes e a superlotação dos locais de atendimento faz com que os pacientes fiquem agressivos com esses profissionais, muitas vezes acabam usando de violência física contra o enfermeiro. Essas violências vêm aumentando gradativamente e silenciosamente nas rotinas dos trabalhadores (FREITAS; PEREIRA; LIMA; MELO; OLIVEIRA, 2018).

Carvalho, Rocha, Barlem, Dias e Schallenberger (2017), afirma que a equipe de enfermagem ainda tem um outro agravante além das agressões que sofrem por parte da população, que é o excesso de responsabilidade, jornada de trabalho extensas, limitação de números de trabalhadores, vivências de sentimentos de alegria e sofrimento, riscos de contaminação relacionado ao exercício da profissão.

Silva e Marziale (2006), referem que o aumento de licenças médicas nesta classe deve-se não somente a fatores relacionados a agressão verbal ou física que estes profissionais vêm sofrendo, mas também na organização do trabalho, longas jornadas de trabalho, uma falta de política prevencionista e humanitária, falta de materiais para atendimento ao paciente e com locais de trabalho insalubre.

Em seu trabalho Trettene; Ferreira; Mutro; Tabaquim e Razera (2016), relatam que quando passamos por estímulos estressores como: alterações climáticas, sentimentos diversos e ambientes de trabalhos insalubres, o nosso organismo libera hormônios neuroendócrinos para se adaptar ao momento em que está sendo vivenciado, após essa liberação o organismo apresenta reações de luta ou de fuga, o que ocasiona distúrbios biopsicossociais, incluindo: aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial, sudorese, dores na musculatura, ansiedade, fadiga, irritabilidade, insônia, distúrbios alimentares, diminuição da capacidade de concentração e outros efeitos deletérios sobre o indivíduo.

Todos esses sentimentos fazem com que os profissionais não consigam cumprir suas tarefas diárias em seu local de trabalho. Trettene; Ferreira; Mutro; Tabaquim e Razera (2016), ainda afirma em seu trabalho que a enfermagem é a profissão mais estressantes quando comparada com outras profissões da área da saúde. Esse fato se deve ainda pelo não reconhecimento da sociedade pelo trabalho prestado por esses profissionais.

Ainda para Trettene; Ferreira; Mutro; Tabaquim e Razera (2016), o elevado nível de estresse faz com que os profissionais da enfermagem adoçam mais que os outros profissionais da área, esse adoecimento prejudica a assistência aos pacientes. Por todos os motivos descritos o estresse ocupacional passou a ser um problema que precisa de outro olhar, visando a melhora.

Em seu trabalho (OMS 2007, apud; CAMPOS, PIERANTONI 2010) a Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu violência no trabalho como resultado de interação complexa entre diversos fatores, destacando se como principais fatores condições e organização do trabalho e também a interação trabalhador-agressor. Para a Organização Internacional do Trabalho, a violência no âmbito laboral caracteriza-se por incidentes envolvendo abuso, ameaça ou ataque a qualquer circunstância de trabalho (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2002). Os malefícios das agressões podem ser de difícil identificação, principalmente quando não ocorre algo físico. Contudo estudos já apontam que agressões não físicas repercutem na saúde do

trabalhador, bem como no empenho cotidiano do seu trabalho (PAI; STURBELLE; SANTOS; TAVARES; LAUTERT, 2018).

De acordo com Martino (2003), a violência contra profissionais de saúde corresponde a aproximadamente um quarto do total dos acontecimentos violentos que ocorrem em locais de trabalho. Em vários países observa-se atos violentos como xingamentos, agressões físicas contra trabalhadores da saúde, contudo a classe mais agredida é a da enfermagem.

Essas agressões são decorrentes das pessoas que procuram o atendimento de saúde, pois cada paciente tem suas angústias, medos e também a aqueles que estão sobre efeito de alguma droga. Essas violências fazem com quem trabalhe nessa área tenha problemas como depressão, distúrbios do sono, palpitações, ansiedades, medo, gastralgia, ainda estudos indicam que a Síndrome de Bournot está presente nos estudos que abrangem a violência contra esses trabalhadores (MARTINO, 2003).

Vale ressaltar ainda que falta de condições de trabalho como jornada longa de permanência no local de trabalho, relacionamentos conturbados nos locais onde exercem suas atividades, falta de recursos humanos e outros, também ocasionam transtorno aos que atuam na área da saúde. No estado de São Paulo foi realizado um estudo que demonstrou que 64% dos trabalhadores apresentaram inseguranças e insatisfação com seu local de trabalho, esse elevado número de profissionais insatisfeitos está correlacionado com o que foi descrito (BORDIGNON; MAIARA, 2016).

Rocha, 2017 descreve em seu trabalho como as agressões e a falta de gestão das empresas que empregam trabalhadores da saúde afetam a saúde dessa classe. Atualmente, as moléstias profissionais atípicas, decorrentes da agressividade existente no local de trabalho constituem um importante problema de saúde pública em todo o mundo. A qualidade de vida do trabalhador (QVT) tem sido fator de preocupação entre profissionais e diversas vezes é avaliada como sendo a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas obrigações.

Segundo Organização Internacional do Trabalho (OIT) apud 2014, ROCHA et al, 2017, as mortes e acidentes laborais ainda atingem cerca de 2,02 milhões de trabalhadores por ano. O INSS (2014) informa que as despesas geradas por este problema já somam cerca de 16 bilhões em 11 anos. Essas informações alertam para a importância da segurança no ambiente de trabalho no Brasil e no mundo (INSS 2014, apud ROCHA et al., 2017).

A enfermagem ainda sofre de outros tipos de violência que não se correlacionam com ofensas verbais ou físicas, essas agressões ocorrem no âmbito da jornada de trabalho exaustiva, riscos ergonômicos, biológicos o que acarreta problemas físicos e emocionais (ASCARI; SCHMITZ; SILVA, 2013).

Para alcançar melhorias no trabalho encontram-se ações de assistência, promoção, vigilância e prevenção de agravos relacionados ao trabalho. Estas iniciativas têm como objetivo tornar o local de trabalho prazeroso, com menos chance de riscos de acidentes laborais. A política de saúde do trabalhador é regida pela Portaria nº1823/2012, esta tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias em nível tripartite de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como buscar o desenvolvimento da atenção integral e transversal à saúde do trabalhador (BRASIL, 2012).

A vigilância em saúde tem uma maior ênfase, isto deve-se ao fato de que através da observação do cotidiano que se previne doenças laborais, que tem como meta a redução da morbimortalidade dos modelos desenvolvidos decorrentes dos modelos produtivos existente no Brasil (TONETTO; TRINDADE, 2017).

Na categoria da enfermagem há predominância do sexo feminino. As agressões a enfermagem quando comparada a outras profissões chegam a serem três vezes maior. Isto decorre também da vivência da profissão aonde o contato entre profissionais, familiares e paciente é maior que em outras categorias (SILVEIRA; KARINO; MARTINS, GALDINO; TREVISAN, 2016).

Para PAI (2011), questionar a violência no âmbito trabalhista remete a era da escravidão, aonde se ignorou o direito do cidadão. Mas ao analisarmos a atualidade observa-se que mudou somente a roupagem do processo trabalho. Atualmente as empresas se vestem de uma gestão de medos, imposições que comprometem à saúde do trabalhador. Estas características trazem aos trabalhadores inseguranças o que prejudica sua atuação durante sua jornada de trabalho.

Nesse contexto, compreende-se a violência como um problema de interesse público, assim demonstrado no documento intitulado “Questionário de Verificação e Conhecimento sobre Segurança nas Unidades de Saúde” (ANEXO A), um formulário produzido, pelo Conselho Municipal de Saúde de Campo Grande- MS com o objetivo de verificar melhor a temáticas nos serviços de saúde do município.

2.2 Educação em Saúde

O trabalho na área da saúde é voltado para a subjetividade, uma vez que sua essência é a relação entre seres humanos e tecnologias relacionado ao processo saúde – doença – cuidado. Esses fatores fazem com que os profissionais da saúde necessitem de formação de qualidade, educação permanente e competências específicas constantes. Dessa maneira a educação em saúde precisa ser pautada na necessidade de cada local em que o trabalhador está inserido, sempre considerando os determinantes sociais da saúde, grupos vulneráveis e perfil epidemiológico (MACHADO; NETO, 2018).

Para Siqueira; Vilaça; Frenedo e Schimiguel (2018), a educação em saúde tem caráter interdisciplinar, multidisciplinar e transdisciplinar. É uma prática que atinge a todos, podendo ser usada em escolas e ambientes de trabalho, com intuito de promover saúde e bem-estar a todos que fazem uso desse recurso.

A educação em saúde reúne dois requisitos fundamentais para o desenvolvimento humano que são as áreas de produção e a aplicação de saberes. Esses dois itens são de extrema importância (PAES; PAIXÃO, 2016).

Paes e Paixão (2016), observam que há desigualdades na forma de entender as mudanças ocorridas advindas da área de produção e dos saberes, e que ainda há países, regiões, grupos sociais e locais de trabalho mais desenvolvidos que outros tanto a nível intelectual quanto a nível de produção. E que o único modo de aproximar e igualar todos os indivíduos envolvidos neste processo é a educação em saúde. Sem saúde não há educação, assim como sem educação não há saúde.

O saber é um direito de todos, quando esse direito é negado ocorre segregação, e isto deve ser eliminado para uma melhoria seja no local de trabalho ou na sociedade.

A democracia é, como todo saber, uma conquista de todos. Toda a separação entre os que sabem e os que não sabem, do mesmo modo que a separação entre as elites e o povo, é apenas fruto de circunstâncias históricas que podem e devem ser transformadas (ALBUQUERQUE; SOUZA; RIBEIRO, apud PAULO FREIRE, 2006)

Portanto entende-se que a educação em saúde, contribui para a diminuição dos índices de violência no local de trabalho.

Para Paulo Freire

Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo (FREIRE, 1997)

3 PLANEJANDO A INTERVENÇÃO: CAMINHO METODOLÓGICO

O estudo foi realizado na USF Edson Quintino Mendes – Itamaracá, pertencente ao Distrito Bandeira da cidade de Campo Grande – MS, da rede de APS da Cidade de Campo Grande - MS.

As equipes de saúde da USF Edson Quintino Mendes – Itamaracá, de forma geral, são compostas por um enfermeiro, dois técnicos de enfermagem, um cirurgião dentista, uma auxiliar de dentista, um médico e agentes comunitários de saúde (ACS). O número de ACS varia conforme a equipe, mas em média são em torno de cinco por equipe.

Vale ressaltar que a unidade foco para local do PI têm a inserção de um programa de residência Multiprofissional em Saúde da Família. As equipes com lotação de residente possuem uma enfermeira preceptora que é referência de duas equipes. Essas duas equipes ainda possuem duas residentes de enfermagem e dois residentes da medicina cada. A unidade conta ainda com cinco profissionais administrativos que ficam na recepção, duas assistentes social para a demanda da unidade, três dentistas, duas auxiliares de saúde bucal (ASB), três residentes de fisioterapia e duas residentes de educação física. Esses dois últimos profissionais possuem como preceptores um fisioterapeuta e um educador físico ambos do Núcleo Ampliado a Saúde da Família (NASF), onde há também uma pediatra, ginecologista e uma psicóloga. No setor administrativo fica o gerente e um administrativo de apoio exclusivo à gerência. Para cuidados com limpeza e desinfecção, duas profissionais de serviço gerais.

A USF loco do PI tem como população a ser atendida cerca de 12 mil pessoas. A unidade realiza consultas de enfermagem, médica, procedimentos relacionados a linha de cuidado em saúde da mulher, como coleta de citopatológico e inserção de Dispositivo Intrauterino (DIU), coleta de exames laboratoriais, administração de imunobiológicos e medicação parenteral, atendimento odontológico e suporte de matriciamento do NASF.

Para o presente PI, o público envolvido foi a equipe de enfermagem composta por enfermeiras e os técnicos de enfermagem das quatro equipes da USF escolhida.

Para esse projeto foi realizado rodas de conversas com a equipe de enfermagem, com o objetivo de fomentar um diálogo de conhecimento e empoderamento sobre o que é violência no ambiente de trabalho e tipos de violência. Será divulgado ainda os serviços de apoio ao colaborador oferecidos pela Gerência de Saúde do Servidor (GERSAU), a fim de fortalecer os caminhos de cuidado e acompanhamento dos profissionais de saúde já existentes na rede.

Foi escolhido o formato Roda de Conversa por ser um espaço que consiste na criação de diálogo. Nesse espaço os trabalhadores podem expressar-se livremente, podem ouvir o companheiro de trabalho e a si mesmo. A roda de conversa tem como objetivo estimular a criação de autonomia dos sujeitos através da problematização, da troca de saberes e da reflexão para a realização de uma ação. Dessa maneira a roda de conversa vem propor conhecimento e desenvolvimento de tecnologias relacionadas as práticas de cuidado e gestão em saúde (COELHO, 2007). Foi aplicado o método da Roda de Conversa que é baseada na técnica de Phillips 66 (ZÓBOLI, [s.d.]).

Portanto este trabalho vem propor como objetivo geral um PI no formato de uma Oficina que utilize uma metodologia validada para abordar temáticas sensíveis e promover participação coletiva; com a equipe de enfermagem da USF Edson Quintino Mendes – Itamaracá, pertencente ao Distrito Bandeira da cidade de Campo Grande – MS, da rede de APS do Mato Grosso do Sul, vislumbrando emponderar e sensibilizar o público alvo ao tema “violência sofrida no ambiente de trabalho”.

Propõe-se como objetivo específico deste trabalho, que após a realização da roda de conversa na USF escolhida construir um Guia com instruções sobre como reproduzir a Oficina em outros espaços adequando-o guia conforme a necessidade do novo local, oferecendo como uma estratégia de educação em saúde alinhada à serviços já existentes na rede municipal.

Nas datas escolhidas os profissionais que forem participar da Oficina serão separados em dois grupos aleatórios, cada grupo será formado por no mínimo 3 integrantes e no máximo 4. Cada grupo deverá sentar em uma mesa.

Após a separação dos grupos ocorreu a escolha de um líder ou representante. Essa pessoa ficou responsável por agrupar e anotar em um bloco de papel as contribuições do seu grupo. Essas anotações foram apresentadas ao final em uma grande roda para todos os participantes da atividade.

Foram utilizados os seguintes Materiais para a realização da roda de conversa papel A4 ou 3, Flipchart ou cartolina, Caneta esferográfica e Folder.

O tema dialogado referiu-se a “violência no ambiente de trabalho”, para isso foram feitas quatro perguntas norteadoras que são:

- Para você o que é “violência sofrida no trabalho”?
- Quais são as características de cada tipo de violência?
- Quais são os tipos de violência que você conhece?

- Você conhece o espaço de cuidado com o colaborador que a Gerência de Saúde do Servidor da SESAU (GERSAU) oferece?

Ao final do término do tempo estipulado foi dado em torno de vinte minutos para as respostas das questões, cada grupo através do seu representante ou líder expôs para todos os presentes o que foi debatido. Após os representantes lerem as informações obtidas, iniciou-se uma nova discussão aonde todos os integrantes opinaram sobre o tema aplicado.

Durante e após a atividade será divulgado os serviços de cuidado e acolhimento psicossocial da GERSAU para os profissionais de saúde da rede. Desta forma, todos os participantes reconhecerão onde buscar atendimento se assim desejar.

A GERSAU é um órgão da Secretária Municipal de Saúde de Campo Grande – MS (SESAU), que tem como uma das suas funções, atender questões psicológicas dos profissionais de saúde da SESAU. A GERSAU funciona de segunda a sexta feira das 07:00hs às 16:30hs, assim o profissional que sentir necessidade de atendimento pode comparecer pessoalmente ou ligar para marcar atendimento com a equipe da GERSAU.

Pensando em um trabalho multidisciplinar, o profissional da psicologia do NASF da unidade foi convidado para estar presente em todas as atividades da Oficina

A produção coletiva decorrida da aplicação desta oficina permitirá que seja construída um guia esclarecendo o tema violência no ambiente do trabalho e os tipos de violência, e conseqüentemente ajudar aqueles que possivelmente sofreram violência no local de trabalho a reconhecer e, caso deseje entrar em contato com os serviços de atendimento da GERSAU.

4 AÇÕES E RESULTADOS ALCANÇADOS

No dia 14 de dezembro de 2021 foram realizadas duas rodas de conversa sobre o tema “violência contra profissionais da enfermagem”. Participaram desses dois momentos 14 profissionais de enfermagem. Os participantes foram divididos conforme as tabelas abaixo:

Tabela 2- Participantes da Primeira Roda de Conversa USF Itamaracá, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, 2022

PARTICIPANTES	ENFERMEIROS	TÉCNICO DE ENFERMAGEM
GRUPO A		2 ENFERMEIROS E 1 TÉCNICO DE ENFERMAGEM
GRUPO B		1 ENFERMEIRO E 2 TÉCNICOS DE ENFERMAGEM
TOTAL		7 PARTICIPANTES

Fonte: A autora, 2022

Tabela 3- Participantes da Segunda Roda de conversa USF Itamaracá, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, 2022

PARTICIPANTES	ENFERMEIROS	TÉCNICO DE ENFERMAGEM
GRUPO A		3 ENFERMEIROS E 1 TÉCNICO DE ENFERMAGEM
GRUPO B		3 TÉCNICOS DE ENFERMAGEM
TOTAL		7 PARTICIPANTES

Fonte: A autora, 2022

As rodas de conversas foram realizadas no auditório da unidade em único dia no período matutino em horários diferentes, os profissionais que participaram eram de equipes opostas. A escolha por ter profissionais de equipe opostas em turnos diferentes se deu porque cada equipe é composta por populações sociodemográfica e culturalmente contrários que pode enriquecer os relatos de experiências dos profissionais.

Essas rodas de conversa aconteceram durante o período matutino de um único dia. A escolha desse turno se deu pelo cuidado de viabilizar e facilitar a participação dos técnicos de enfermagem, já que no período vespertino a unidade está mais mobilizada para a realização de vacina contra CORONA VIRUS DISEASE (COVID-19), demandando a atuação de todos os técnicos.

Para que pudesse ocorrer as rodas de conversas como descrito utilizou se de uma sala com ar condicionado que contava com duas mesas e em cada mesa havia uma almotolia com álcool em gel, para a higienização das mãos a fim de evitar contaminação da COVID - 19 e cadeiras em número suficiente para os participantes.

As mesas encontravam-se separadas uma da outra com um metro e meio de distanciamento entre ambas. Esse distanciamento ocorreu a fim de evitar a transmissão do COVID - 19, como também para que o som das conversas não fosse um fator de impedimento para os participantes discutirem o tema.

As cadeiras em torno da mesa também mantiveram um distanciamento entre ambas de meio metro para evitar a transmissão da COVID - 19. Foi dado um tempo de 15 minutos para que o grupo menor (A e B), discutissem as seguintes perguntas norteadoras:

- Para você o que é “violência sofrida no trabalho”?
- Quais são as características de cada tipo de violência?
- Quais são os tipos de violência que você conhece?
- Você conhece o espaço de cuidado com o colaborador que a GERSAU oferece?

Após decorrido o tempo determinado juntou se os dois grupos que mantiveram um distanciamento entre os participantes de pelo menos 1 metro para evitar a transmissão da COVID - 19, formando uma grande roda para o debate do tema entre eles. Todos participantes tiveram o interesse de participar. Vale ressaltar que para esta roda de conversa todos os participantes encontravam-se imunizados contra a COVID – 19 e também faziam uso de máscara para prevenir a transmissão do vírus da COVID – 19.

Ao final da discussão do grande grupo foi entregue aos participantes o folder (APÊNDICE B) impresso sobre a GERSAU.

Em ambas as rodas a postura dos participantes, quanto ao tema, foram determinantes para o resultado da abordagem exposta para este trabalho.

O autor Rodrigues (2018) descreve que as emoções não agem de forma isolada, estas são determinadas por mudanças que ocorrem ao redor do indivíduo. Estas por sua vez provocam reações no organismo, fazendo com que ele tenha reações positivas ou negativas. Rodrigues 2018 Apud Mauss, 1980 demonstrou que as emoções possuem conexões com o íntimo de cada indivíduo.

Foi perceptível nas rodas de conversas que ocorreram as reações positivas e negativas. Isto pôde ser observado pelas falas dos participantes durante a discussão entre os grupos.

A roda de conversa proporciona empoderamento que contribui para a melhoria da saúde mental dos participantes. Essa melhoria ocorre porque o método, promove o diálogo entre os sujeitos, E esse tipo de abordagem trabalha o que foi vivenciado, tornando esse método atrativo.

Outro fator é que essa abordagem tem baixo custo financeiro para a instituição que for realizar, pois necessita de materiais simples como caneta, folhas A4 e um ambiente tranquilo.

Esta Oficina mostrou-se uma estratégia de cuidado relacionada a gestão de pessoas. Através da realização da roda de conversa, gestores e lideranças podem conhecer e reconhecer possíveis sofrimentos e dores dos seus colaboradores, encaminhando em tempo oportuno para os serviços de saúde do trabalhador ofertados pela GERSAU.

O Questionário de Avaliação da Oficina (APÊNDICE – C) fornece informações que podem ajudar o aplicador no monitoramento do alcance dos objetivos da roda de conversa. Como por exemplo, a questão de número três, aonde é avaliado se o elemento aplicado trouxe um conhecimento expressivo sobre o tema ao participante.

De acordo com as respostas, é possível avaliar a necessidade de customização da oficina, sempre buscando aprimorar a forma de aplicar a roda de conversa e as perguntas pertinentes ao tema.

As perguntas de número quatro e cinco permitem ao participante expressar sua compreensão quanto ao que foi vivenciado na roda de conversa. Caso o aplicador da roda de conversa e do questionário perceba que a resposta não foi pertinente, cabe a este rever se não há necessidade de mudanças em seu modo de conduzir a roda de conversa.

As duas primeiras perguntas podem ser utilizadas para caso algum profissional deseje compreender melhor o tema através de um estudo abrangente aonde fator idade e gênero são extremamente relevantes em um estudo. E a última pergunta fornece informações relevantes a GERSAU, o que esta pode fazer para tornar-se mais acessível aos que desconhecem seu serviço.

O questionário do Conselho Municipal (ANEXO – A) pode ser aplicado também aos participantes. Este questionário trouxe duas perguntas pertinente, a número quatro e cinco. Essas questões foram debatidas durante a realização das duas rodas de conversa com uma repercussão relevante.

A questão da violência no trabalho em serviços de saúde vem sendo alvo de estudos nacionais e internacionais no que tange a prestação de serviços hospitalares. Contudo o serviço de atenção primária à saúde como as USF, também demandam estudos pertinentes no que tange o tema violência contra trabalhadores que atuam nesse setor. Isto advém do fato de esses profissionais possuem uma maior proximidade com os usuários, pois o trabalho das USFs ocorre no território do paciente, isto pode acarretar um maior índice de violência. Essa violência decorre da rápida urbanização e o aumento da

violência que ocorre principalmente nos grandes centros urbanos. Esses fatores expõem os trabalhadores de maneira significativa os trabalhadores a violência (STURBELLE; PAI; TAVARES; TRINDADE; RIQUINHO; AMPOS, 2019).

Considerando a bibliografia citada e como o trabalho foi realizado em uma USF as questões referentes a danos materiais dos participantes é um tema que merece ser melhor estudado, pois em nenhuma bibliografia utilizada para este trabalho foi relatada esse tipo de violência, o que torna essa abordagem um tema interessante para aquele profissional que desejar um melhor conhecimento sobre o tema violência contra profissionais de saúde. A maioria dos trabalhos lidos tinham relação com serviços hospitalares.

As questões doze e treze poderão ser usadas para futuras rodas de conversas que envolvam outros profissionais de saúde como os Agentes Comunitários e os Agentes de Endemias.

A pergunta de número dezessete poderá ser usada em todas as rodas de conversas aplicadas. Esta é uma questão bem relevante, compreendendo que o trabalhador/colaborador é um ator relevante para propor soluções em seu ambiente de trabalho.

A partir desses dados o organizador das rodas de conversa podem sugerir aos gestores melhorias para a segurança do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem como proposta a expansão desse PI para outros espaços, de forma a ser replicado em outras USF do município de Campo Grande – MS.

O Guia proposto como produto final deste PI poderá apoiar a realização em outras unidades. A Oficina Roda de Conversa é uma estratégia educação em saúde para esclarecimento e empoderamento sobre a temática “violência no ambiente de trabalho”, sensível ao público-alvo e contexto que for empregada. Diante disso, poderá sofrer modificações sobre o público alvo, com a inclusão de outras categorias de profissionais de saúde, assim como a customização das perguntas disparadoras.

Esse espaço de diálogo proporcionado pela Roda de Conversa objetiva realizar uma educação em saúde com os profissionais sobre o tema violência no trabalho, a fim de fomentar esclarecimento e tecer caminhos para o cuidado desses profissionais quando necessário.

REFERÊNCIAS

ACOSTA, A. M.; DURO, C. L. M.; LIMA, M. A. D. DA S. Atividades do enfermeiro nos sistemas de triagem/classificação de risco nos serviços de urgência: revisão integrativa. **Revista Gaucha de Enfermagem**, v. 33, p. 181–190, 2012.

ASCARI, R. A.; SCHMITZ, S. DOS S.; SILVA, O. M. Da. Prevalência de doenças ocupacionais em profissionais da enfermagem: revisão de literatura. **Revista Uningá Review**, v. 15, p. 26–31, 2013.

ALBUQUERQUE, A. S; SOUZA, D. D. L. de; RIBEIRO, S. S. A CONTEMPORANEIDADE DO PENSAMENTO DE PAULO FREIRE NO CONTEXTO DE DISCUSSÃO DA ESCOLA SEM PARTIDO. **Revista Teias**, [S.L.], v. 18, n. 49, p. 242-254, 18 maio 2017. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.12957/teias.2017.28814>.

ALECIO, G. S. C.; BALEJO, R. D. P.; MUELLER, V. **Modelo de TCR – projeto de intervenção para residentes do PRMSF SESAUFIOCRUZ**. Campo Grande/MS, 2021.

BAPTISTA, P. C. P. VIOLÊNCIA NO TRABALHO: GUIA DE PREVENÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM / Patricia Campos Pavan Baptista ... [et al.]. – São Paulo: Coren-SP, 2017. 40p. Disponível em <https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/PDF-site-2.pdf>

BORDIGNON, M.; MAIARA, M. I. Violência no trabalho da Enfermagem: um olhar às consequências. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 69, n. 5, p. 4, 2016.

BRASIL, M. DA S. Portaria nº 1.823. PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012. 2012.

CAMPOS, A. S; PIERANTONI, C.R. Violência no trabalho em saúde: um tema para a cooperação internacional em recursos humanos para a saúde. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, [s. l.], v. 4, ed. 1, p. 86-92, 2010.

CARVALHO, D. P; ROCHA, L. P; BARLEM, J. G. T; DIAS, J. S; SCHALLENBERGER, C. D. CARGAS DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR DE ENFERMAGEM: revisão integrativa. **Cogitare Enfermagem**, [S.L.], v. 22, n. 1, p. 02-11, 27 jan. 2017. Universidade Federal do Parana. <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v22i1.46569>.

COELHO, D. DE M. **INTERVENÇÃO EM GRUPO: CONSTRUINDO RODAS DE CONVERSA**, [s.d.]. in: XIV Encontro Nacional da ABRAPSO, 2007, Rio de Janeiro Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2007. Acesso em: 7 set. 2021

COFEN Conselho Federal de Enfermagem. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>. Acesso em: 29 set. 2021.

DE SOUZA, C. A. **A violência como objeto para a saúde do trabalhador agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de belo horizonte**. 2004. Tese de mestrado (Faculdade de medicina) - Pós graduação, [S. l.], 2004. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/42446/2/Augusto_Campos.pdf. Acesso em: 9 fev. 2022.

FRANKENTHAL, R. **Entenda a escala Likert e como aplicá-la em sua pesquisa** MindMiners Blog, 2021. Disponível em: <<https://mindminers.com/blog/entenda-o-que-e-escala-likert/>>. Acesso em: 17 set. 2021

FREIRE, P. Pensador. *In: Pensador*. [S. l.], 1997. Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MTU5MTYyMg/>. Acesso em: 9 jan. 2022.

FREITAS, R. J. M; PEREIRA, M. F. A; LIMA, C. H. P; MELO, J. N; OLIVEIRA, K. K. D. A violência contra os profissionais da enfermagem no setor de acolhimento com classificação de risco. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, [S.L.], v. 38, n. 3, p. 01-08, 12 abr. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.62119>.

MACHADO, M. H.; NETO, F. R. G. X. Gestão da Educação e do Trabalho em Saúde no SUS: trinta anos de avanços e desafios. **Revista de Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 23, ed. 6, p. 1971-1980, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/yxKZJcmCrSHnHRMYLntFYmP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 jan. 2022.

MARTINO, V. DI. Relationship between work stress and workplace violence in the health sector. **ILO/ICN/WHO/PSI Workplace violence in the health sector**, p. 38, 2003.

MENEZES, P. **Violência Significados Política e Cidadania**, 2013. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/violencia/>>. Acesso em: 29 set. 2021

NEVES, U. **Pesquisa revela crescimento da violência contra profissionais de saúde**. 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/pesquisa-revela-crescimento-da-violencia-contra-profissionais-de-saude/#:~:text=Aqui%20no%20Brasil%2C%20dados%20do,sendo%2020%25%20de%20viol%C3%Aancia%20f%C3%ADsica..> Acesso em: 12 out. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS,; ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS. *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. n. 2, p. 38, 2002.

PAES, C. C. D; PAIXÃO, A.N.P. a importância da abordagem da educação em saúde: revisão de literatura. **Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco**, Petrolina - PE, v. 6, ed. 11, p. 80-90, 2016. Disponível em: <[file:///C:/Users/Fernanda/Downloads/05+-+ALVANEIDE+-+Artigo+Caila+Carolina+Duarte+Campos+Paes%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Fernanda/Downloads/05+-+ALVANEIDE+-+Artigo+Caila+Carolina+Duarte+Campos+Paes%20(4).pdf)>. Acesso em: 8 jan. 2022.

PAI, D. **Violência no trabalho em pronto socorro: Implicações para saúde mental dos trabalhadores.** 2011. 216 f. Tese (Doutorado) - Curso de Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/37115/000819751.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2021.

PAI, D; S, I. C. S; SANTOS, C; TAVARES, J. P; LAUTERT, L. **VIOLÊNCIA FÍSICA E PSICOLÓGICA PERPETRADA NO TRABALHO EM SAÚDE. Texto & Contexto - Enfermagem**, [S.L.], v. 27, n. 1, p. 02-10, 5 mar. 2018. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>.

ROCHA, V. N. et al. **Doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho da Enfermagem.** Congresso apresentado em INTERNATIONAL NURSING CONGRESS Theme: Good practices of nursing representations In the construction of society, 2017.

RODRIGUES, J. V. A pesquisa etnográfica e a gramática dos sentimentos: introdução à antropologia das emoções através das mídias sociais. **Estudando Cultura e Comunicação com Mídias Sociais**, [s. l.], 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juan-Suhurt/publication/339297557_Eleicoes_online_em_tempos_de_'big_data'_Metodos_e_questoes_de_pesquisa_a_partir_das_eleicoes_municipais_brasileiras_de_2016/links/5e49511a458515072da44910/Eleicoes-online-em-tempos-de-big-data-Metodos-e-questoes-de-pesquisa-a-partir-das-eleicoes-municipais-brasileiras-de-2016.pdf#page=67. Acesso em: 27 dez. 2021.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Condições de trabalho versus absenteísmo-doençano trabalho de enfermagem. **Revista Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 5, p. 166–172, 2006.

SILVEIRA, J; KARINO M. E; MARTINS J. T; GALDINO, M. J. Q; TREVISAN, G. S. Violência no trabalho e medidas de autoproteção: concepção de uma equipe de enfermagem. **Journal. nursng. health.**, v. 6, n. 3, p. 11, 2016.

SIQUEIRA, A. C.; VILAÇA, F. A.; FRENEDOZO, R. DE C.; SCHIMIGUEL, J. Educação em Saúde: um panorama dos trabalhos apresentados no Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências – ENPEC (2013-2017). **Revista de Ensino de Ciências e Matemática**, v. 9, n. 5, p. 76 - 93, 18 dez. 2018.

STURBELLE, I. C. S; PAI, D; TAVARES, J. P; TRINDADE, L. L; RIQUINHO, D. L; AMPOS, L. F. Violência no trabalho em saúde da família: estudo de métodos mistos. **Acta Paulista de Enfermagem**, [S.L.], v. 32, n. 6, p. 632-641, dez. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201900088>.

STURBELLE, I. C. S; PAI, D; TAVARES, J; TRINDADE, L. L; BECK, C. L. C; MATOS, V. Z. Tipos de violência no trabalho em saúde da família, agressores, reações e problemas vivenciados. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 73, n. 1, p. 01-08, 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0055>.

TONETTO, P. A.; TRINDADE, M. N. P. A OPERACIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR EM UM HOSPITAL PÚBLICO DE SANTA MARIA/RS1. **Revista Eletrônica Disciplinarum Scientia**, v. 18, p. 339–351, 2017.

TRETTENE, A. S. FERREIRA, J. A. F; MUTRO, M. E. G; TABAQUIM, M. L. M; RAZERA, A. P. R. Estresse em profissionais de enfermagem atuantes em Unidades de Pronto Atendimento. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo , v. 36, n. 91, p. 243-261, jul. 2016.

Vivendo a Adolescência. Violências, 2021. Disponível em: <<http://www.adolescencia.org.br/site-pt-br/violencias>>. Acesso em: 29 set. 2021

ZÓBOLI, G. B. **DINÂMICA DE GRUPO - TÉCNICA DO PHILLIPS 66**, [s.d.]. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/idiomas/dinamica-de-grupo-tecnica-do-phillips-66/58779>>

APÊNDICE A - Guia de Aplicação



Fonte: A autora, 2022

01

O que é uma Roda de Conversa?

02

Precauções contra COVID-19

04

Um passo de cada vez

06

Palavras finais

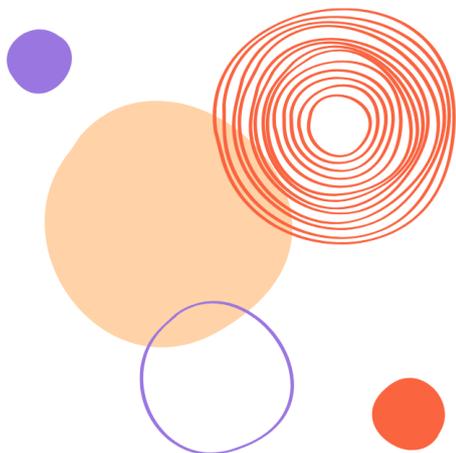
07

Referências



A ARTE DO ENCONTRO

Fonte: A autora, 2022



O QUE É UMA RODA DE CONVERSA?

A arte do encontro

Um método de ressonância coletiva que consiste na criação de espaços de diálogo, em que os trabalhadores possam se expressar e, sobretudo, escutar os e a si mesmos.

O objetivo é estimular a construção da autonomia dos sujeitos por meio da problematização, da troca de informações e da reflexão para a ação.

Nesse sentido, é que desejamos produzir conhecimento desenvolver tecnologias relacionais e de compartilhamento das práticas de cuidado e de gestão em saúde¹.

01

Fonte: A autora, 2022

PRECAUÇÕES CONTRA COVID-19

1 Vacinação

Os profissionais que desejarem participar da Oficina deverão estar vacinados para COVID-19 e, se possível, outras doenças sazonais.

2 Use máscara

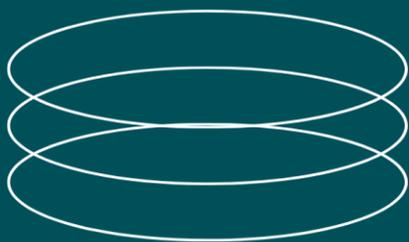
Oriente quanto ao uso de máscara, cobrindo bem o nariz e boca, durante todo período da Oficina. Alerta aos participantes para evitarem tocar a parte da frente da máscara durante o uso.

3 Almotolia de Álcool

Disponibilize almotolia com álcool em cada mesa e nos espaços em comum para higienização das mãos. Oriente ainda onde fica a pia mais próxima para lavagem das mãos com água e sabão.

4 Distanciamento

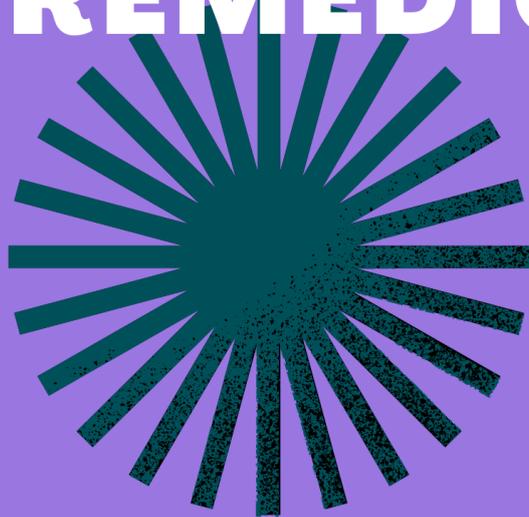
As mesas e/ou cadeiras devem ser organizadas com distanciamento de 1 metro e meio entre os participantes. Prefira locais arejados e com muita ventilação.



02

Fonte: A autora, 2022

**UMA BOA
CONVERSA
É O MAIS
EFICAZ DE
TODOS OS
REMÉDIOS.**

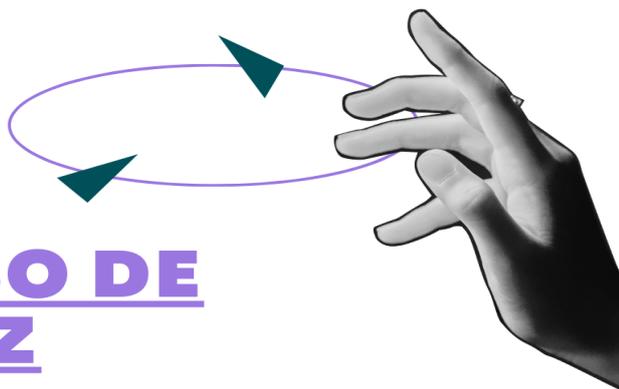


Valdecir Nogueira

03

Fonte: A autora, 2022

Iniciando a aplicação



01

UM PASSO DE CADA VEZ

Receba os participantes em um espaço já organizado, limpo e arejado. Mostre as cadeiras na grande roda e oriente que cada um sente confortavelmente, respeitando o distanciamento.

Explique a proposta da Oficina e relate como será a dinâmica da roda, e que este é um espaço de cuidado.

Os participantes podem ser divididos em grupos aleatórios, cada grupo será formado pela metade dos profissionais que estiverem presentes para a realização da oficina. Cada grupo deverá sentar em uma mesa.

02

PEQUENO-GRUPO

Quando todos estiver alocados oriente sobre a escolha de um líder/representante.

Essa pessoa ficará responsável por anotar em um bloco de papel as contribuições do seu grupo.

Essas anotações serão apresentadas ao final em uma grande roda para todos os participantes da atividade.

03

CONVERSANDO...

Dê um tempo de 15 a 20 minutos para que os pequenos-grupo, discutam as seguintes perguntas norteadoras:

- Para você o que é violência sofrida no trabalho?
- Quais são as características de cada tipo de violência?
- Quais são os tipos de violência que você conhece?
- Você conhece o espaço de cuidado com o colaborador que a GERSAU oferece?

04

Fonte: A autora, 2022

#04

A GRANDE RODA

Ao final do término do tempo estipulado para as respostas das questões, os grupos retornam para a grande roda.

Através do seu representante/líder, cada grupo, expõe para todos os presentes o que foi debatido, em formato de síntese.

Após os representantes lerem as informações obtidas, o aplicador facilita a discussão do grupo, dando espaço e tempo para todos aqueles que queiram contribuir. O respeito e empatia são fundamentais na atividade.

#05

MANTENHA O CUIDADO

Durante a realização da roda se faz necessário manter um distanciamento social entre as mesas de um metro e meio.

As cadeiras que irão compor a mesa devem ter distanciamento de meio metro entre elas, assim como no final no momento da grande roda.

Essas medidas de distanciamento se fazem necessário para evitar o contágio da COVID – 19.

#06

LISTA DE MATERIAL

Materiais que podem ser utilizados:

- Papel A4 ou 3,ou cartolina
- Caneta esferográfica
- Canetinhas coloridas
- Folder
- Flip-chart
- Bloco autoadesivo

05



Fonte: A autora, 2022

PALAVRAS FINAIS

Roda de Conversa

Essa espaço de diálogo para uma temática tão sensível tem como objetivo fomentar o questionamento e empoderamento do tema violência no trabalho.

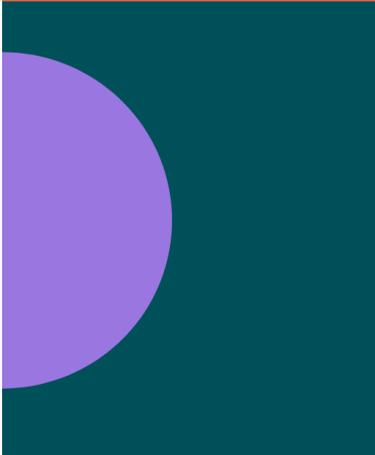
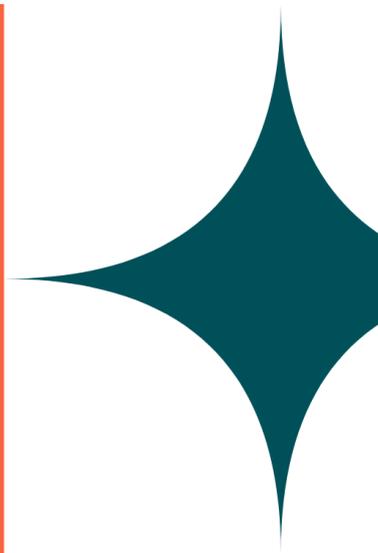
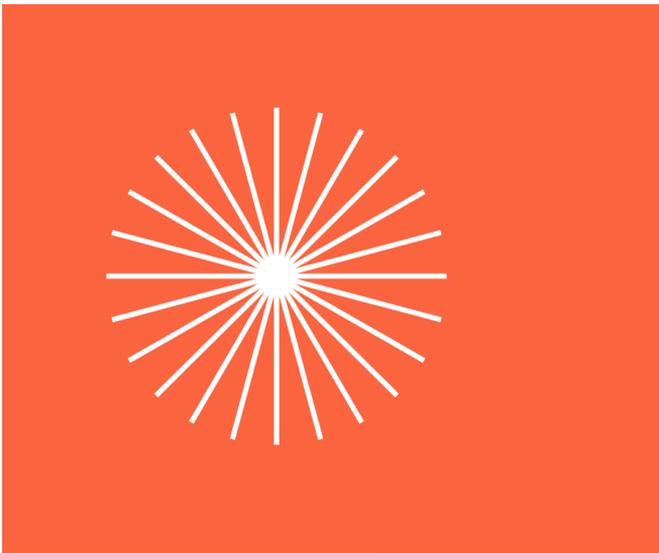
Durante a atividade, caso algum participante venha a sentir sensações desagradáveis que esteja relacionada com o tema abordado, oriente buscar atendimento na Gerência de Saúde do Servidor (GERSAU) da Secretaria de Saúde de Campo Grande-MS (SESAU) que é o órgão capacitado para atender questões psicológicas dos profissionais da saúde da SESAU.

Se a unidade de saúde tiver um profissional de psicologia no Núcleo de Apoio a Saúde da Família (NASF) este poderá apoiar a aplicação da Oficina.

Ao final da Oficina o aplicador entrega um folder sobre os Serviços da GERSAU e convida os participantes a responderem um questionário de 06 perguntas com o propósito de medir o alcance dos objetivos da Oficina.

06

Fonte: A autora, 2022

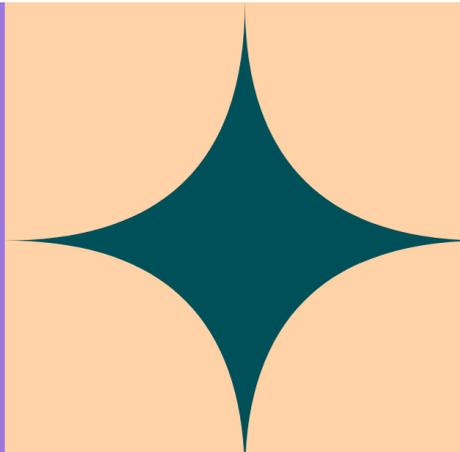


REFERÊNCIAS

1. COELHO, D. DE M. INTERVENÇÃO EM GRUPO: CONSTRUINDO RODAS DE CONVERSA, [s.d.]
Acesso em: 7 set. 2021

Cartilha Atualizada em:
09/janeiro/2022

07



Fonte: A autora, 2022



Nossa Meta:
Implementar e promover ações de promoção, intervenção e prevenção de acidentes e danos à saúde, advindos ou relacionados ao trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida e trabalho dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde (SESAU).

PROMOVENDO AÇÕES DE PROMOÇÃO E INTERVENÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR



Contatos:

- gersaucg@gmail.com
- (67) 2020 - 1668
- (67) 2020 - 2213
- Rua Bahia, nº280
Campo Grande - MS

CUIDAR DE VOCÊ. ESSA É A META.

GERÊNCIA DE SAÚDE DO SERVIDOR (GERSAU)



Fonte: A autora, 2022

APÊNDICE C - Questionário de Avaliação da Oficina

<https://my.forms.app/form/6143e4552f6a6e3fad033b4>

QUESTIONÁRIO SOBRE VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO APÓS A OFICINA

1. Qual é o seu gênero?

Descrição

Feminino

Masculino

2. Qual a sua faixa etária? *

Campo Obrigatório

18 a 24

25 a 34

35 a 44

45 a 54

55 a 64

3. Em uma escala de zero a dez avalie se a roda de conversa sobre o tema violência no local de trabalho lhe trouxe um novo conhecimento a cerca do tema.

Sendo 1 nenhum conhecimento

Sendo 2 pouco conhecimento

Sendo 3 algum conhecimento

Sendo 4 um novo conhecimento

Sendo 5 um grande conhecimento

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Em uma USF do município de Campo Grande - MS, um idoso que sempre frequenta a USF, se dirige ao técnico de enfermagem com tom de voz ríspido, alto e exigindo ser atendido com urgência pois não pode esperar. Esse mesmo paciente é conhecido pela equipe como causador de confusão. E os trabalhadores sempre falam é normal. Essa alteração da voz e a consideração das atitudes serem normais segundo o que foi discutido na roda de conversa é considerado uma violência?

Descrição

Sim

Não

5. Ainda em relação a pergunta anterior essa violência é considerada

Descrição

Violência de Gênero

Violência Discriminatória

Violência Psicológica

Violência Racial

6. Conhece o atendimento da GERSAU?

Descrição

SIM

Não

**QUESTIONÁRIO DE VERIFICAÇÃO E CONHECIMENTO SOBRE
SEGURANÇA NAS UNIDADES DE SAÚDE**

01- Você se sente seguro no seu ambiente de trabalho?

- a- Sim totalmente
- b- Sim parcialmente
- c- Não

02- Você já sofreu algum tipo de violência no ambiente de trabalho

- a- Sim
- b- Não

03- Caso a resposta anterior tenha sido SIM, que tipo de violência você já sofreu? (pode responder mais de uma alternativa)

- a) Física
- b) Verbal
- c) Discriminação Sexual
- d) Discriminação Racial
- e) Furto
- f) outro (descrever: _____)

4- Os funcionários já sofreram algum furto?

- a- Sim
- b- Não

Caso a resposta tenha sido sim, quais tipos de bens foram furtados? (pode responder mais de uma alternativa)

- a) Bolsa
- b) Mochila
- c) Celular
- d) Carteira
- e) Receituário
- f) Outro (especificar: _____)

5- Os carros e veículos particulares já sofreram depredação ou furtos?

- a- Sim
- b- Não

Caso a resposta tenha sido, quais tipos de furto/depredação? (pode responder mais de uma alternativa)

- a) Vidro quebrado
- b) Pneu furado
- c) Furto de Combustível
- d) Som
- e) Outro (especificar: _____)

6- A unidade já sofreu algum tipo de furto? (PATRIMÔNIO)

a- Sim

b- Não

Caso sim de que tipo?

a) Lâmpadas

b) Eletrônicos

c) Medicamentos

d) Objetos de Atendimento

e) Outro (especificar: _____)

7- A presença da Guarda Municipal garante a segurança na Unidade de Saúde em todos os aspectos?

a- Sim

b- Não

8- Sua unidade possui (pode marcar mais de uma alternativa)

a) Câmara de Segurança

b) Ronda privada noturna

c) Vigia da Guarda Municipal

d) Ronda Noturna da PM

e) Alarme interno

f) Portão eletrônico

g) Guarda Municipal ou Agente de Patrimônio

Quanto ao ambiente da Unidade de Saúde e a localização no Bairro

9- Sua unidade possui iluminação pública à noite?

a- SIM

b- Não

10- Sua unidade tem calçamento externo?

a- Sim

b- Não

11- Sua unidade tem terreno baldio entorno da área adstrita?

a- Sim

b- Não

Em relação a prestação de socorro, visita domiciliar, ou atendimento em residência como serviço dos ACS's e ACE's

12- Durante ou no trânsito para o atendimento domiciliar/visitas os servidores já sofreram algum tipo de agressão?

a- Sim

b- Não

Caso a resposta tenha sido sim, que tipo de violência ocorreu? (pode marcar mais de uma alternativa)

- a) Física
- b) Verbal
- c) Furto
- d) Problemas de Trânsito
- e) Ataque de cães
- f) Outro (especificar: _____)

13- Os servidores já presenciaram alguma forma de agressão?

- a- Sim
- b- Não

Caso a resposta tenha sido sim, como procederam?

- a) Registro de ocorrência com a PM
- b) Registro de ocorrência com a Guarda Municipal
- c) Notificação a Ouvidoria da SESAU
- d) Encaminhamento a Casa da Mulher ou Conselho Tutelar
- e) Outro (especificar: _____)

Ao considerar as relações interpessoais

14- A unidade já teve problema com Assédio Moral

- a- Sim
- b- Não

Caso queira descrever a situação de modo privado envie os dados por e-mail a GESTAOADM.CMS@GMAIL.COM aos cuidados da COMISSÃO DE RH!!

*em tempo informamos que teremos todo cuidado com casos de divulgação de nomes e dados pessoais, nosso interesse encontra-se em conhecer a diversificação/variedade de fatos ocorridos, e se possível forma de atendimento

15- Na unidade de Saúde já ocorreu:

- a) Agressão verbal de usuário para com o trabalhador
- b) Agressão verbal de trabalhador com trabalhador
- c) Agressão verbal de trabalhador para com o usuário
- d) Agressão física de usuário para com o trabalhador
- e) Agressão física de usuário com usuário
- f) Agressão física de trabalhador para com o usuário
- g) Agressão física de trabalhador com trabalhador
- h) Situação com usuário armado
- i) Depredação do ambiente interno durante o atendimento
- j) Depredação do ambiente externo durante o atendimento
- k) Depredação do ambiente externo após o atendimento
- l) Depredação do ambiente interno após o atendimento

16- Existe algum dado/fato específico sobre violência ocorrida na unidade de saúde que queiram destacar:

17- O que você acredita que possa ajudar na melhoria da segurança em sua unidade de saúde:

- a) Câmera de segurança
- b) Presença da guarda municipal
- c) Vigilância Patrimonial
- d) Curso de Defesa Pessoal
- e) Portão Eletrônico
- f) Ações conjuntas de apoio com a comunidade
- g) Mediação de Conflito para relações interpessoais entre os servidores
- h) Ronda Permanente
- i) outro (especificar: _____)

***Trabalhar com Segurança é acreditar que você é
a ferramenta mais importante de sua empresa!!
Segurança no Ambiente de Trabalho Público
é um investimento,
e fazemos com pessoas que conseguem aliar
boas ideias, planejamento e ação!!!***

UNIDADE DE SAÚDE _____

Data do Preenchimento ____/____/____

Responsável pelo preenchimento _____

Devolver ao Conselho Municipal de Saúde a/c Comissão de Recursos Humanos até 01/10/2021. Caso prefira pode ser enviado por e-doc ou e-mail (gestaoadm.cms@gmail.com)

ANEXO B - Documentos de Aprovação CGES/SESAU

0134/2021



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL
TERMO DE RESPONSABILIDADE E AUTORIZAÇÃO

A Secretária Municipal de Saúde autoriza a pesquisa proposta pelo (a) pesquisador (a), **Fernanda Tupinambá Correa de Souza**, inscrito (a) no CPF 247855078-4, portador do documento de Identidade 486790, residente e domiciliado à Rua/Av Homero de Castilho, Nº 89, Bairro: Iraci Coelho nesta capital, telefone, nº (67) 99109-7226 pesquisador (a) do Curso de Residência Multiprofissional – Enfermagem da Instituição Sesau- Fiocruz.

Com o título do Projeto de Pesquisa: "OFICINA DO SABER: UM PROJETO DE INTERVENÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E EMPODERAMENTO PARA COMBATER SUAS CONSEQUÊNCIAS AOS TRABALHADORES DE UMA UNIDADE DE SAÚDE DA FAMÍLIA DE CAMPO GRANDE-MS", orientado (a) pela **Professor (a) Isadora Siqueira de Souza** inscrito (a) no CPF/MF sob nº. 058767017-77, portador (a) do documento de Identidade sob nº. 13244502-4, residente e domiciliado (a) à Rua/Av. Ministro Godoi, Nº. 1336, apt 42 Bairro: Perdizes, na cidade de São Paulo, telefone nº. (21)994980682, Mestre em Enfermagem e Especialista de Projetos e Ensino na Instituição Hospital Israelita Albert Einstein.

O Pesquisador (a), firma o compromisso de manter o sigilo das informações acessadas do banco de dados da Secretaria Municipal de Saúde Pública, assumindo a total responsabilidade por qualquer prejuízo ou dano à imagem dos pacientes cadastrados na SESAU.

Fica advertido (a) de que os nomes e/ou qualquer referência aos dados do paciente devem ser mantidos em sigilo, não podendo em hipótese alguma serem divulgados, devendo ser consultada a gerência da unidade de saúde sobre quaisquer referências aos dados analisados.

- Vale ressaltar que a visita restringir-se-á somente a observação e entrevistas não sendo permitido fotos e/ou procedimentos.

Após a conclusão, o acadêmico deverá entregar uma cópia para esta Secretaria.

Campo Grande - MS, 09 de dezembro de 2021.

Fernanda Tupinambá Correa de Souza
Pesquisador (a)

Isadora Siqueira de Souza
Orientador(a)


Manoel Roberto dos Santos
Gerente de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação em Saúde
Coordenadoria-Geral de Educação em Saúde/SESAU



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE

ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

TERMO DE PARCERIA PARA PESQUISA NA ÁREA DA SAÚDE

Considerando a importância da pesquisa na área da saúde;
 Considerando a necessidade de elaborar protocolos para assegurar a qualidade dos trabalhos realizados;
 Considerando resguardar questões éticas e preservar sigilo das informações constantes nas fichas/prontuários/laudos de pacientes atendidos na rede municipal de saúde;
 O presente termo estabelece responsabilidades entre pesquisadores e a Secretaria Municipal de Saúde Pública;

COMPETÊNCIAS:

PESQUISADOR:

- 1) Solicitar por meio de carta de apresentação a autorização do Secretário Municipal de Saúde para realizar pesquisa, no seguinte formato:
 - Identificação do pesquisador do projeto (nome completo e do orientador);
 - Contato (telefone e e-mail);
 - Nome do projeto;
 - Objetivos;
 - Metodologia completa;
 - Assinatura do coordenador de curso e do orientador de pesquisa.
- 2) Em função da rotina de trabalho da SESAU agendar previamente com a área envolvida;
- 2) Garantir a citação da SESAU como fonte de pesquisa;
- 3) Disponibilizar cópia para a SESAU e quando necessário para equipe de saúde
- 4) Apresentar-se com jaleco ou crachá de identificação.

SESAU:

- 1) Fornecerá as informações para pesquisa, preservando-se a identidade e endereço do paciente;
- 2) As pessoas serão atendidas pelos técnicos de acordo com a necessidade/objetivo da pesquisa;
- 3) Os trabalhos que envolverem dados, serão enviados através de e-mail do pesquisador;
- 4) Receber o resultado final e encaminhar para o devido retorno.

Campo Grande - MS, 09 de dezembro de 2021.

Fernando T. Cordeiro de Souza
 Pesquisador (a)

Isadora Siqueira de Souza
 Orientador(a)

Manoel Roberto dos Santos
 Chefe de Divisão de Educação, Pesquisa e Pós-Graduação em Saúde (DEPES) SESAU

Manoel Roberto dos Santos
 Gerente de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação em Saúde
 Coordenadoria-Geral de Educação em Saúde/SESAU