



## **CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA DE ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE**

**TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR NUM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO**  
**DÉBORA CARDOSO BHERING DE MENEZES**  
**ORIENTADOR: PROF. DR. MAXIMILIANO RIBEIRO GUERRA**

### **1) Apresentação**

Segundo artigo 200, inciso III, da Constituição Federal de 1988, compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde. Desta forma, compete às instituições inseridas no SUS, buscar a capacitação constante de seus colaboradores, a fim de proporcionar a troca de experiências e o desenvolvimento constante no ambiente laboral.

Neste contexto, destaca-se o Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora (HU-UFJF), por ser um ente público com missão de formar recursos humanos, gerar conhecimentos e prestar assistência de qualidade na área da saúde à comunidade da região. E sendo uma instituição de saúde de referência na macrorregião de Juiz de Fora, na prestação de serviços assistenciais em regime público, desenvolvendo atividades de ensino, pesquisa e extensão, assume papel de suma importância na Rede de Atenção em Saúde, principalmente nas ações relacionadas à saúde e ao trabalho.

Considerando a missão do HU-UFJF e tendo em vista sua relevância para a macrorregião de Juiz de Fora, segundo o Plano Diretor Estratégico – PDE (2015), a instituição se pauta nos seguintes valores:

Satisfação dos clientes: nosso esforço deve estar centrado nas necessidades do cliente externo e interno e na qualidade na prestação de serviços.

Qualidade e Produtividade: comprometer cada um com o processo; maximizar os esforços e resultados para satisfação de nossos clientes internos e externos; sinergia; medir e avaliar resultados; desenvolver harmoniosamente recursos: humanos, físicos, materiais e tecnológicos.

Imagem Institucional: cada um que participar do processo é agente da construção, manutenção e



aprimoramento desta imagem.
Inovação: estar aberto a mudanças; informatização global em rede de todos os processos tendo como princípio a dinâmica do sistema; regimento.
Respeito ao Patrimônio: todos são responsáveis pelo patrimônio e pelas solicitações de aquisições; responsabilidade e a consciência da “coisa pública”; planejamento para aquisições.
Fornecedores: passar aos fornecedores a responsabilidade e o compromisso com toda a comunidade dos produtos aqui ofertados; trazer os fornecedores para mais perto da instituição e comprometê-los; honrar os nossos compromissos dentro do prazo estabelecido, o preço é apenas um componente do custo total da compra, em alguns casos, os melhores preços transformam-se nos piores custos.
Assistência, Ensino e Pesquisa: integrar ensino e assistência; impulsionar as atividades de pesquisa; incentivar o comprometimento dos serviços; incentivar e fomentar áreas de excelência; estar inserido no contexto da saúde do município e região.
Retorno Financeiro e Social: priorizar a manutenção, reposição e ampliação da estrutura a fim de dar prosseguimento ao desenvolvimento institucional; gerência empresarial com retorno sociocientífico, objetivando o reinvestimento de toda a arrecadação própria para compra de material de consumo, permanente, obras, etc., visando a um desenvolvimento autossustentado; criar sistemas de acompanhamento e avaliação de desempenho das atividades desenvolvidas pelos serviços que integram a estrutura hospitalar.
Humanização: incorporar nas práticas desenvolvidas no HU (assistência, ensino e pesquisa) os princípios da política nacional de humanização.
Objetivos institucionais: dar sustentação a outras unidades da UFJF, como campo prático de aprendizagem; administrar e prestar assistência integral à saúde; dar subsídios à formação do profissional da área de saúde e afins; promover a integração dos profissionais e instituições.

**Fonte: PDE (2015, p. 27)**

O HU-UFJF tem sua estrutura formada por três unidades prediais separadas fisicamente, a Unidade Dom Bosco, a Unidade Santa Catarina e o Centro de Atenção Psicossocial – Caps. As unidades do HU-UFJF são caracterizadas:

A Unidade Dom Bosco (UDB) é caracterizada pelo atendimento ambulatorial, tanto de especialidades clínicas como o de procedimentos cirúrgicos de menor complexidade. O Centro de Atenção Psicossocial (Caps nível II), localizado no bairro São Mateus, disponibiliza serviços voltados aos pacientes em saúde mental. Já a Unidade Santa Catarina (USC) abriga os leitos de internação das especialidades clínicas, especialidades cirúrgicas, da pediatria e da terapia intensiva. As cirurgias de maior complexidade são realizadas na USC, além de outros serviços (PDE, 2015).



Segundo o Ministério da Previdência Social (2007), acidente do trabalho é aquele que:

“decorre do exercício do trabalho a serviço da empresa ou do exercício do trabalho dos segurados especiais, podendo ocasionar lesão corporal ou distúrbio funcional, permanente ou temporário, morte e a perda ou a redução da capacidade para o trabalho” (Ministério da Previdência Social, 2007 apud BAKKE e ARAÚJO, 2010, p. 1).

Nos dias atuais, o treinamento é tido como peça chave no processo de desenvolvimento organizacional e, nesse sentido, torna-se necessário pensar que, em um mundo capitalista, o ser humano constitui-se em uma das maiores riquezas das organizações, mesmo diante de tantas inovações (CHIAVENATO, 2008).

Define-se treinamento como um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, por isso, para que o treinamento possa levar ao desenvolvimento organizacional, é necessário que o planejamento deste seja bem elaborado, garantindo o alcance dos objetivos a que se destina, de forma eficaz (CHIAVENATO, 2009). Sendo corroborado por Volpe (2009) *apud* Leite e Lott (2013, p. 2), o treinamento remete a um processo educacional de curto e médio prazo, aplicado de maneira organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, posições e habilidades em função de objetivos previamente definidos dentro de uma instituição organizacional, com o propósito de aumentar a produtividade sem prejudicar ou influenciar em seus comportamentos.

Já para Barreto (1995) *apud* Araújo (2006), o treinamento é a educação profissional que visa adaptar o homem ao trabalho em determinada empresa, preparando-o adequadamente para o exercício de um cargo, podendo ser aplicado a todos os níveis ou setores da empresa.



De acordo com a Norma Regulamentadora 5 - NR 5 do Ministério do Trabalho (1978), os riscos no ambiente laboral podem ser classificados em cinco tipos:

- **Risco de acidente:** Qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e possa afetar sua integridade e seu bem-estar físico e psíquico. São exemplos de risco de acidente: as máquinas e equipamentos sem proteção, probabilidade de incêndio e explosão, arranjo físico inadequado, armazenamento inadequado, etc.
- **Risco ergonômico:** Qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, causando desconforto ou afetando sua saúde. São exemplos de risco ergonômico: levantamento de peso, ritmo de trabalho excessivo, monotonia, repetitividade, postura inadequada, etc.
- **Risco físico:** Consideram-se agentes de risco físico as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, calor, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, vibração, etc.
- **Risco químico:** Consideram-se agentes de risco químico as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, gases, neblinas, névoas ou vapores, ou que sejam, pela natureza da atividade, possam ter contato com o organismo ou ser absorvidos por ele através da pele ou por ingestão.
- **Risco biológico:** Consideram-se agentes de risco biológico bactérias, vírus, fungos, parasitos, entre outros.



Deste modo, o presente trabalho possui como foco elaborar um plano de trabalho para a realização de treinamentos e desenvolvimento dos funcionários do Hospital Universitário de Juiz de Fora (HU-UFJF).

## 2) Justificativa

Considerando a complexidade que envolve os serviços de saúde, a rotatividade (pacientes, acompanhantes e profissionais de saúde) no ambiente de trabalho e, tendo em vista a necessidade de realizar capacitações para os colaboradores principalmente no que tange a saúde do trabalhador, justifica-se a realização do treinamento e capacitação dos colaboradores do Hospital Universitário, para diminuir o nível de acidentes nas atividades laborais, bem como disseminar as boas práticas da segurança do trabalho em todo o ambiente hospitalar e para todos os atores inseridos na instituição.

O HU-UFJF, por ser um hospital de ensino e pesquisa, recebe diariamente pacientes provenientes do Sistema Único de Saúde com um quadro clínico complexo, fazendo com que a média de permanência (tempo) nos leitos de internação seja superior ao tempo preconizado pelo Ministério da Saúde.

Além disso, o ambiente hospitalar é um ambiente onde há concentração de pessoas portadoras de várias doenças infectocontagiosas, nos quais são realizados procedimentos que apresentam riscos de acidentes e doenças para os trabalhadores de saúde, como formas de tratamento que incluem desde equipamentos de alta tecnologia a técnicas rudimentares de assistência, com a aplicação de agentes físicos e químicos com fins terapêuticos (NISHIDE; BENATTI; ALEXANDRE, 2004 *apud* BAKKE e ARAÚJO, 2009).

Assim, os motivos que justificam a realização de treinamento e capacitação na saúde do trabalhador no HU-UFJF são as necessidades de conscientização e orientação dos trabalhadores sobre a existência de riscos



específicos no exercício diário das atividades no hospital. Faz-se necessária, portanto, a realização de treinamentos contínuos como forma de agregar conhecimento e disseminar a prática da segurança do trabalho no ambiente organizacional.

Já a Norma Regulamentadora do Ministério de Trabalho nº 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) classifica os serviços médico-hospitalares como organizações que apresentam grau de risco 3 e são considerados como insalubres, expondo pacientes e profissionais a riscos variados (BAKKE e ARAÚJO, 2010).

Deste modo, cabe ressaltar que, apesar dos constantes trabalhos realizados pelo serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (SOST) do HU-UFJF, ainda há incidência de profissionais da área assistencial que circulam fora das dependências do hospital e nos ambientes de convivência, como os refeitórios da instituição, com trajes específicos de seus respectivos setores. Fator este que contribui para a circulação de bactérias e super-bactérias, tais como “Enterococo Resistente à Vancomicina” (VER), além de acidentes de trabalho causados por objetivos perfuro-cortantes.

As bactérias são capazes de criar escudos contra os medicamentos mais potentes, esses organismos infectam pacientes geralmente debilitados em camas de hospitais e se espalham rapidamente pela falta de antibióticos capazes de contê-los. (...) A capacidade de bactérias de passar por mutações para vencer medicamentos desenvolvidos para matá-las é chamada de resistência antimicrobiana - ou resistência a antibióticos. Essa extraordinária habilidade é algo natural: os remédios, ao atacar essas bactérias, exercem uma "pressão seletiva" sobre elas, que lutam para sobreviver. Aquelas que não são extintas nessa batalha são chamadas de resistentes. Elas, então, se multiplicam aos milhares, passando o gene da resistência a sua prole (GUIMARÃES, 2017).

Segundo dados do SOST/HU-UFJF, no ano de 2017, foram registrados 37 registros de acidentes com perfuro-cortantes, onde 89% dos registros foram ocasionados por perfuração, já 11% dos casos de acidentes de trabalho foram ocasionados por objeto perfuro-cortante.



Já em relação aos acidentes de trabalho, no corrente ano, foram registradas 83 ocorrências de acidente de trabalho catalogados pelo serviço. Deste montante, 54 acidentes foram registrados em trabalhadores da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), cinco acidentes registrados para os servidores do regime jurídico único e 20 ocorrências de acidente de trabalho com envolvimento de alunos (residência média, multiprofissional ou acadêmicos).

De acordo com o Procedimento Operacional Padrão (2015, p. 7) os equipamentos de proteção individual são essenciais à proteção do trabalhador, visando a manutenção de sua saúde e proteção contra riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho. Devem ser obrigatoriamente utilizados sempre que as medidas de ordem geral não oferecem completa proteção aos riscos presentes no ambiente laboral, bem como no desenvolvimento das atividades de trabalho, conforme disposto na Norma Regulamentadora nº 6, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, o presente projeto de intervenção justifica-se pela necessidade de uma abordagem com foco na conscientização e orientação dos trabalhadores sobre a existência de determinados riscos presentes no ambiente de trabalho. Torna-se necessária a realização de treinamentos contínuos como forma de agregar conhecimento e disseminar a prática da segurança do trabalho no ambiente de trabalho.

### **3) Objetivo Geral**

Aplicar treinamento para prevenção de acidentes do trabalho aos colaboradores do Hospital Universitário de Juiz de Fora.

### **4) Objetivos Específicos**



- Disseminar a importância da Segurança no Trabalho;
- Despertar a cultura de prevenção de riscos no ambiente de trabalho;
- Estabelecer requisitos de Boas Práticas de Funcionamento em Serviços de Saúde;

## 5) Metodologia/Detalhamento do projeto

O treinamento na saúde do trabalhador que será realizado no HU-UFJF e terá como público alvo os trabalhadores que exercem suas atividades laborais na instituição, independentemente do seu vínculo de trabalho. O treinamento se faz necessário pelo alto índice de circulação de pessoas no ambiente hospitalar.

Cabe ressaltar que o treinamento e o processo de desenvolvimento dos colaboradores é uma ação de médio a longo prazo, que visa introduzir, na rotina dos trabalhadores da instituição, um processo de conscientização da utilização dos equipamentos de proteção individual e também dos riscos de acidentes de trabalho que podem estar presentes em qualquer ambiente, bastando ao trabalhador deixar de aplicar os conhecimentos e os procedimentos adequados para a execução de sua atividade laboral. Desta forma, o treinamento será um processo realizado periodicamente, considerando o grande número de colaboradores na instituição e tendo em vista o espaço físico que limita a participação dos mesmos.

Para realização do treinamento, será apresentado o escopo do projeto para a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, que irá avaliar e aprovar a realização do treinamento. Após a devida autorização, será realizado o agendamento e reserva da sala para que o curso possa ser ministrado. A fim de realizar divulgação do curso será enviado um *banner* explicativo para o *e-mail* institucional dos colaboradores da instituição, com as informações básicas sobre o curso, tais como nome do curso, carga horária, período e forma para inscrição. Estas informações também estarão disponíveis nos quadros de avisos do hospital e terá como público alvo todos os trabalhadores do HU.





No que tange ao referencial teórico, o treinamento abordará os conceitos relacionados à saúde do trabalhador, segurança do paciente, armazenamento e manuseio de materiais de consumos e insumos, bem como os indicadores elaborados pelo SOST para as principais causas de acidentes de trabalho do HU-UFJF. Em conjunto com o Setor de Vigilância em Saúde e Segurança do Paciente (SVSSP) do HU-UFJF, o treinamento também apresentará indicadores relacionados ao Núcleo de Vigilância Epidemiológica Hospitalar (NUVE), Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH), Núcleo de Segurança do Paciente (NSP) e Rede Sentinela, todos vinculados ao SVSSP.

Após a realização do treinamento, será encaminhado para os participantes do curso, formulário avaliativo sobre o conteúdo programático abordado, bem como a didática utilizada no decorrer do curso. Já no que tange ao monitoramento das boas práticas em segurança do trabalhador e do paciente, os indicadores sobre o índice de acidentes de trabalho serão acompanhados para avaliar a queda nos percentuais de acidentes de trabalho. Em relação à segurança do paciente e dos trabalhadores, as vestimentas de roupas específicas de centro cirúrgico, bem como o descarte de materiais e insumos em lugares indevidos também serão foco deste monitoramento.

Como Engenheira de Segurança do Trabalho do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (SOST), serei a responsável pela execução do processo. Em conjunto, o treinamento será auxiliado pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, que possui como finalidade de trabalho o desenvolvimento de políticas, programas e ações permanentes de cuidados com o nosso quadro de pessoal.

## **6) Cronograma**

No que tange ao cronograma para realização do treinamento e capacitação dos trabalhadores do HU-UFJF, o mesmo terá como atividades:

<b>CRONOGRAMA DE ATIVIDADES</b>							
<b>ATIVIDADE/MESES</b>	<b>OUT.</b>	<b>NOV.</b>	<b>DEZ.</b>	<b>JAN.</b>	<b>FEV.</b>	<b>MAR.</b>	<b>ABR.</b>
<b>1. Solicitação junto à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas para realização do projeto de treinamento junto aos colaboradores</b>	X						
<b>2. Agendamento do curso e reserva da sala para a capacitação</b>		X					
<b>3. Elaboração do referencial teórico para ministrar o curso</b>		X	X				
<b>4. Confecção de banners para divulgação</b>		X					
<b>5. Divulgação do Treinamento e Desenvolvimento na Saúde do Trabalhador</b>			X				
<b>6. Inscrição dos colaboradores para a primeira turma do curso</b>				X			
<b>7. Realização do Treinamento</b>					X		
<b>8. Feedback dos colaboradores e da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas sobre a realização do treinamento</b>						X	
<b>9. Elaboração do relatório final</b>							X

## 7) Custos

Considerando o Plano de Desenvolvimento de Competências do HU-UFJF, que visa planejar ações de capacitação direcionadas ao desenvolvimento profissional e contínuo dos servidores sob o Regimento Jurídico Único (RJU) e empregados públicos do HU-UFJF, bem como dos professores e residentes que atuam no hospital, estimulando os profissionais qualificados para que sejam multiplicadores do conhecimento em busca da troca de experiência e da melhoria da



qualidade de vida no trabalho, com vistas à excelência do atendimento e satisfação dos cidadãos usuários do SUS, o curso de capacitação será custeado pela própria instituição.

<b>CUSTOS (TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO)</b>	
<b>Item</b>	<b>Valor</b>
Papel A4 para impressão de folhetos para os participantes	R\$ 16,50
Cartucho de tinta preta	R\$ 45,00
Cartucho de tinta colorida	R\$ 45,00
Grampeador	R\$ 9,90
Grampo para Grampeador galvanizado 26/6 para até 20 folhas	R\$ 4,90
Caixa Caneta Esferográfica de tinta azul com 50 unidades	R\$ 34,10
Pincel marca texto amarelo	R\$ 2,50
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 157,90</b>

## 8) Resultados Esperados

Com a realização do treinamento no HU-UFJF, espera-se:

<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>
<i>Diminuir a incidência de acidentes de trabalho na instituição;</i>
<i>Otimizar o bem-estar dos colaboradores, com ações que visem a inserção e disseminação do ambiente ergonômico;</i>
<i>Minimizar os riscos químicos nos ambientes laborais; e</i>
<i>Conscientizar os colaboradores sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual</i>



(EPI);

## 9) Monitoramento e Avaliação

Como forma de monitorar e avaliar a intervenção proposta, após a realização da atividade 7 “Realização do Treinamento”, será encaminhado para o e-mail de cada participante do curso um formulário avaliativo do curso, para que cada participante possa responder e reenviar sua avaliação.

De acordo com o *feedback* dos colaboradores, todos os formulários serão encaminhados para a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, juntamente com o relatório final da realização do curso, onde serão avaliados e apresentados os pontos fortes e fracos da instituição abordados no curso, bem como o modelo de treinamento realizado e, se necessário, algumas práticas adotadas serão revisadas para a realização do curso para novas turmas.

## 10) Referências

ARAUJO, Luis César G. **Gestão de pessoas** – Estratégias e Integração Organizacional. São Paulo: Ed. Atlas S.A., 2006.

BAKKE, Hanne Alves; ARAUJO, Nelma Mirian Chagas de. **Acidentes de trabalho com profissionais de saúde de um hospital universitário**. *Prod.* São Paulo, v. 20, n. 4, Dec. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132010000400014&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132010000400014&lng=en&nrm=iso)>. Acesso: 02 dez. 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 27 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978 NR - 5**. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. In: *SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 1995. 489 p. (Manuais de legislação, 16). Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2017.



\_\_\_\_\_. **Resolução de Diretoria Colegiada – RDC nº 63, de 25 de Novembro de 2011.** Disponível em: <

[http://portal.anvisa.gov.br/documents/33880/2568070/rdc0063\\_25\\_11\\_2011.pdf/94c25b42-4a66-4162-ae9b-bf2b71337664](http://portal.anvisa.gov.br/documents/33880/2568070/rdc0063_25_11_2011.pdf/94c25b42-4a66-4162-ae9b-bf2b71337664)>. Acesso em: 01 set. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 7<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos.** 9<sup>a</sup> ed. São Paulo Atlas, 2009.

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. **Procedimento Operacional Padrão (POP):** Fornecimento de EPI's. Coordenação pelo Setor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho. Brasília: EBSEH. 2015. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/documents/222346/1354664/POP+-+Fornecimento+de+EPI.pdf/6c557c2d-e817-40d1-8481-702d98c47885>>. Acesso: 30 nov. 2017.

GUIMARÃES, Keita. **Superbactérias avançam no Brasil e levam autoridades de saúde a correr contra o tempo.** BBC Brasil, São Paulo, 11 de julho de 2017.

Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-40561948>>. Acesso: 18 fev. 2018.

LEITE, Paula Almeida Ribeiro. LOTT, Tereza Cristina Carneiro. **Treinamento e Desenvolvimento Organizacional, uma Ferramenta nas Empresas Atuais.** Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, ano MMXIII, Nº. 000042, 01/11/2013. Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/artigo/treinamento-e-desenvolvimento-organizacional-uma-ferramenta-nas-empresas-atuais>>. Acesso em: 12 nov. 2017.