

**Qualidade de vida no trabalho e treinamento  
profissional para os profissionais da Saúde em um  
Hospital Público em Belo Horizonte, Minas Gerais**

**Caroline Bicalho Maluf**

**Belo Horizonte**

**Julho, 2012**

## **1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA**

Em nosso hospital, situado em Belo Horizonte e que atende a clientela SUS, o número de licenças médicas e absenteísmo prejudicam o andamento das atividades. Observa-se que a grande maioria dessas ausências ocupacionais se deve a desgastes físicos e mentais. Diante desse contexto, percebe-se a necessidade de investimentos institucionais na tentativa de se evitar ou minimizar os danos aos trabalhadores da saúde. As atividades lúdicas e o treinamento técnico profissional são estratégias importantes para proporcionar bem estar, segurança, valorização profissional e maior comprometimento por parte dos trabalhadores da saúde.

## **2. OBJETIVOS**

Objetivo geral: A premissa deste projeto é que o trabalhador precisa ser adequadamente treinado técnica e emocionalmente para lidar com as questões cotidianas da área de saúde e ter condições de prestar um bom serviço à população. Assim, o objetivo geral deste projeto é melhorar a qualidade assistencial ao paciente, investindo na qualidade do profissional.

Objetivos específicos: Os objetivos específicos serão atingidos processualmente e ordenadamente. Assim, trata-se de três objetivos, que serão atingidos em sequência, quais sejam: (1) proporcionar espaços de discussão/reflexão e sugestões de melhoria dos problemas vivenciados na instituição; (2) Diminuir o absenteísmo, licenças médicas, rotatividade do trabalhador; (3) evitar ou minimizar danos causados aos pacientes, por negligência, imprudência ou imperícia do profissional assistente.

### **3. PLANO DE AÇÃO**

O setor de recursos humanos da instituição elaborará um projeto visando atender a demanda institucional por treinamentos técnicos e interpessoais. A parte técnica será ministrada pelos próprios profissionais da instituição, que apresente maior qualificação técnica em cada assunto de interesse. Poderá ser criada uma seleção curricular com foco em conhecimento teórico, experiência prática e oratória/didática de ensino. Os treinamentos ocorrerão durante o horário de trabalho, atendendo aos diversos turnos e escalas previamente definidas pelas chefias imediatas. Os profissionais palestrantes receberão uma bolsa de extensão no valor de R\$ 56,80 (cinquenta e seis reais e oitenta centavos) por hora-aula e a infraestrutura básica necessária será providenciada pelo setor de Recursos Humanos, mas o profissional contratado terá de trazer os materiais/equipamentos específicos. Esses treinamentos serão de curta duração (2 horas por aula), mas com frequência quinzenal, para se abranger o maior número de temas relevantes possíveis. As diretorias técnicas, clínicas e de enfermagem serão responsáveis pelas definições dos temas, juntamente com a gerência de cada Unidade Funcional de assistência (reunião mensal). O público alvo será convocado formalmente pela instituição e sua participação será obrigatória.

Os treinamentos interpessoais serão ministrados por profissionais externos à instituição, devido a maior imparcialidade, e de maneira lúdica. Pode-se contratar grupos teatrais com experiência empresarial, jogos e brincadeiras que tratarão dos temas de maiores conflitos interpessoais. A escolha dos grupos deverá ser licitada se o valor superar R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), em atendimento aos

princípios públicos, considerando-se porém, não somente o preço, mas a *expertise* do contratado. Para valores menores que R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) pode-se ter dispensa de licitação, mas é necessário apresentar no mínimo três orçamentos válidos de igual teor ao PROCAP/PROFIQ (órgão financiador dos cursos de capacitação e qualidade de vida do trabalhador).

Os treinamentos ocorrerão durante o horário de trabalho, atendendo aos diversos turnos e escalas previamente definidas pelas chefias imediatas. Inclusive, os temas serão sugeridos pelas chefias, dando prioridade aos assuntos de maior solicitação. A infraestrutura básica necessária será providenciada pelo setor de Recursos Humanos, mas a empresa contratada terá de trazer os materiais/figurinos específicos. Como esses temas serão de cunho assistencial e administrativo, a divulgação será aberta a toda comunidade, por meio de intranet, murais de comunicação, panfletos entregues aos trabalhadores na Portaria, nos três turnos. Além disso, os chefes terão como meta pessoal incentivar/liberar a participação de seus trabalhadores em no mínimo 60%.

Para os dois tipos de treinamento, o setor de Recursos Humanos emitirá declarações/certificados de participação, quando solicitado pelo trabalhador participante.

--

#### 4. CRONOGRAMA

2013	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>Ações</b>												
Levantamento de demanda de treinamento técnico		x	x	x	x	x		x	x	x	x	
Levantamento de demanda de treinamento interpessoal		x		x		x		x		x		
Elaboração de execução	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Abrir processo seletivo para contratação dos profissionais internos(técnico)		x	x	x	x	x		x	x	x	x	
Abrir licitação ou dispensa, conforme o caso, para contratação dos profissionais externos(interpessoal)		x		x		x		x		x		
Negociar com as chefias liberação dos profissionais e definição das escalas de cada setor.								x	x	x	x	
Providenciar espaço/equipamento/material adequados ao treinamento								x	x	x	x	

Providenciar divulgação do Projeto na Comunidade								X	X	X	X		
Fazer a convocação formal										X	X		
Treinamentos propriamente ditos										X	X		
Elaboração de certificados e declarações										X	X		
Avaliação e Monitoramento												X	
<b>2014</b>		<b>J</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>
<b>Ações</b>													
Levantamento de demanda de treinamento técnico		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Levantamento de demanda de treinamento interpessoal		X		X		X		X		X			
Elaboração de execução		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Abrir processo seletivo para contratação dos profissionais internos(técnico)		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Abrir licitação ou dispensa, conforme o caso, para contratação dos profissionais externos(interpessoal)		X		X		X		X		X			
Negociar com as chefias liberação dos profissionais e definição das escalas de cada setor.		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Providenciar espaço/equipamento/material adequados ao treinamento		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Providenciar divulgação do Projeto na Comunidade		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Fazer a convocação formal		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Treinamentos propriamente ditos		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Elaboração de certificados e declarações		X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Avaliação e Monitoramento							X					X	

## 5. INVESTIMENTO

<b>INVESTIMENTO (24 meses)</b>	
<b>Especificação</b>	<b>Valor unitário</b>
Contratação dos profissionais internos	R\$ 56,80 / hora
Contratação dos profissionais externos por meio de licitação ou dispensa, conforme o caso.	R\$ 500,00 / evento
<b>Total: R\$ 23.997,60</b>	

<b>Material permanente</b>	
1 computador	R\$ 1.000,00
1 datashow	R\$ 1.500,00
2 microfones de lapela	R\$ 250,00
<b>Total: R\$ 3.000,00</b>	

<b>Material de consumo</b>	
- Papel A4 (3 pacotes com 500 folhas)	R\$ 18,00
- Cartuchos (8 unidades)	R\$ 180,00
-Envelopes (10 cx 500)	R\$ 32,00
-Pastas suspensas (20 unid)	R\$ 2,50
-Pastas plásticas (10 unid)	R\$ 7,00
-CD ( 1 cx com 100 unid)	R\$ 0,50
-Papel para Panfletagem e emissão de certificados (15 pacotes com 500 folhas)	R\$ 30,00
-material de escritorio (Lápis, caneta, régua, borracha)	R\$ 80,00
<b>Total: R\$ 2.514,00</b>	
<b>Total Geral: R\$ 29.511,60</b>	

## 6. AVALIAÇÃO

Os indicadores de monitoramento serão qualitativos (relatórios de análise) e quantitativos (valores relativos e absolutos). Exemplos desses indicadores são: número de licenças médicas emitidas em um período; número de eventos sentinela em um período; número de eventos adversos em um período; número de reclamações de pacientes em um período; número de solicitações de remoção de trabalhador em um período.

## 7. REFERÊNCIAS

CAVALCANTE, André Murilo de Souza. Treinamento como ferramenta estratégica para o crescimento organizacional. Vila Velha, 2004. Disponível em: [http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4\\_Artigo\\_TreinamentoANDRE.pdf](http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf) Acesso em: jul.2012

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, Hospital das Clínicas da UFMG. Vice-Diretoria de Recursos Humanos. Conheça a política de Recursos Humanos do HC. Belo Horizonte, 2012.