



# Planejamento de desenvolvimento de profissionais de radioterapia em Hospitais do SUS.

*Edward Torres Maia  
Gabriel Maia Veloso  
Moizés Ferreira Borba Filho  
Wagner de Jesus Martins  
Sandro José Martins  
Angela Maria de Oliveira Almeida*

*Brasília, 25/11/2015*

# INTRODUÇÃO

## Diretrizes governamentais

2010 - Auditoria Operacional TCU

Política Nacional de Atenção Oncológica

Radioterapia



Déficit Total:  
135 equipamentos

2011-2014 - Plano Brasil Maior



2012-2015 - Plano Nacional de Saúde

AGENDA MS

2012 - Plano Expansão Radioterapia SUS

Portaria nº 931  
10/05/2012

2013 - Edital do Pregão

MS → 011/2013: 80 + Fábrica

2013 - Parceria MS/Fiocruz Brasília

NOTA TÉCNICA

Diretrizes para o projeto de apoio à gestão de tecnologia, inovações e produtos estratégicos para o SUS.

# OBJETIVOS

*Averiguar se as áreas de RH de hospitais do SUS, que ofertam serviços de radioterapia à população, planejam o desenvolvimento de suas equipes.*

# METODOLOGIA

*Estudo de abordagem qualitativa.*

*Seleção: critério de quantidade de pacientes atendidos conforme DATASUS.*

*Hospitais de médio porte: ↓ 1.000 pacientes/ano.*

*Total : 132 hospitais → Seleção de 5 hospitais, um por Região.*

*Os sujeitos foram 23 profissionais de radioterapia e  
5 responsáveis pelos recursos humanos dos hospitais.*

*Os dados foram coletados por meio de entrevista e de roteiro semiestruturado,  
com perguntas direcionadas, e passaram por uma análise de discurso.*

*Coleta dos dados ocorreu de forma presencial, com gravação mediante  
consentimento formalizado nos TCLEs.*

# RESULTADOS

*Falhas no planejamento de capacitação dos profissionais de radioterapia.*

+

*Dificuldades de gestão a serem superadas nos hospitais visitados.*

# RESULTADOS

## ***Falhas no planejamento de capacitação dos profissionais de radioterapia.***

*Todos os responsáveis pelos RHs: não há plano de desenvolvimento.*

*Todos os profissionais já chegam formados ou qualificados.*

*Hospitais das Regiões S e SE (hospitais privados): há capacitações esporádicas, entretanto, não há um plano de desenvolvimento a curto, médio ou longo prazos.*

*MRDs/FMRs: profissionais já chegam bem melhores formados (em função da residência) e mais se capacitam na cadeia.*

# RESULTADOS

*Dificuldades de gestão a serem superadas nos hospitais visitados.*

<b><i>Dificuldades</i></b>	<b><i>Âmbito ou natureza</i></b>
<b><i>Alinhamento entre os setores</i></b>	<i>Falta de comunicação entre a área de RH e os profissionais de radioterapia.</i>
<b><i>Inexistência de incentivos</i></b>	<i>Utilização de recursos próprios para a sua capacitação.</i>
<b><i>Barreiras legais</i></b>	<i>Dificuldades na aplicação de recursos públicos direcionada aos não-servidores.</i>
<b><i>Organização do trabalho</i></b>	<i>Falta de tempo/horário dos profissionais de radioterapia.</i>
<b><i>Investimento em pessoal</i></b>	<i>Escassez de profissionais para cobrir quem for se capacitar.</i>
<b><i>Cooperação/Parceria externa</i></b>	<i>Falta de instituições parceiras que promovam capacitação.</i>

# CONCLUSÃO

**Cenário atual:** *entrada de novos equipamentos no país.*

**Desafio a ser superado:** *como manter o corpo de profissionais dos hospitais de radioterapia do SUS devidamente capacitados (periodicamente e de forma sustentável) e promover uma cultura de planejamento de desenvolvimento das equipes de radioterapia.*

**Propósito:** *ofertar serviços de qualidade à população.*

**Ações necessárias pelos RHs dos hospitais:** *planejamento do desenvolvimento dos profissionais de radioterapia e aplicação de metodologias contemporâneas de gestão de pessoas, objetivando motivar suas forças de trabalho.*





**OBRIGADO.**