

TOP SER HUMANO 2017

HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE



**Brigada pela vida: Profissionais do Hospital de
Clínicas de Porto Alegre são, também,**

Bombeiros de Plantão

Eunice Beatriz Martin Chaves
Francisco Arsego de Oliveira
João Roberto Menezes
Karen Gomes D'Ávila
Núbia Rosane Pereira de Ávila
Vânia Aparecida da Silva Rodrigues



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS



Organização Acreditada
pelo Conselho Nacional de Avaliação

Índice

Resumo	1
Introdução	3
Histórico	7
Brigada do HCPA	8
Especificação das atividades e organização da BE	10
Identidade Visual da BE	14
Logística de funcionamento da BE	15
Resultados do Trabalho da BE	19
Percepção dos brigadistas sobre o treinamento da BE	21
Conclusão e considerações finais	26
Referências	29

Resumo

Hospitais são instituições altamente complexas e que, pelas suas características operacionais, apresentam um elevado risco para incêndios e outras situações de emergência, abrangendo tanto o seu corpo funcional quanto os pacientes sob seu cuidado. Somente nos 130 mil m² do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA), calcula-se que a circulação diária ultrapasse dezoito mil pessoas, número superior à população de boa parte de municípios gaúchos.

É nesse contexto que foi constituída a Brigada de Emergência (BE) do HCPA, como um exemplo de trabalho de conscientização do quadro funcional quanto à valorização do trabalho voluntário, de proteção ao patrimônio e, sobretudo, de preservação da vida.

Com o apoio institucional, a BE foi criada a partir das normas estabelecidas pelas resoluções técnicas do Corpo de Bombeiros e adaptadas à realidade no trabalho do Hospital. Todos os seus participantes são funcionários recrutados voluntariamente em todas as áreas, com as mais variadas formações profissionais, que participam de cursos de capacitação e treinamentos práticos através de exercícios simulados mensais.

Este tem sido um processo educativo permanente, que tem favorecido a criação de uma cultura de responsabilidade pela prevenção e prontidão para a ação, envolvendo funcionários, pacientes e familiares, fazendo com que o emprego desse conhecimento ultrapasse os limites do ambiente hospitalar.

Desde 2002, ocorreram sete incêndios no hospital sendo um de grandes proporções e os demais de pequeno porte, enfrentados de forma exemplar por membros da Brigada de Emergência.

Contudo, os ganhos entre os colaboradores extrapolam em muito as questões

materiais. A partir da construção dessa experiência, percebe-se facilmente o orgulho pela participação na BE, a criação de um espírito de grupo e a ótima integração entre os funcionários de áreas distintas. No entanto, talvez o maior ganho tenha sido a criação de um sentimento de tranquilidade e segurança para poder enfrentar eventuais situações reais de emergência.

Este case irá apresentar o quadro histórico, as características, a evolução, as estratégias de recursos humanos para este projeto da BE, bem como os resultados do trabalho e de pesquisa realizada com os brigadistas. Na forma de um estudo de caso, de caráter exploratório e enfoque qualitativo, este trabalho utilizou-se da técnica de pesquisa questionário e análise de documentos da empresa, para um tipo de amostra não-probabilística por conveniência. Os dados foram estudados através da análise de conteúdo. O trabalho descreveu o processo de capacitação e treinamento das equipes da BE, apresentou dados dos cursos em Educação à Distância (EAD) ofertados na matriz de capacitação da instituição e pesquisou a percepção dos colaboradores sobre o trabalho realizado na BE.

Os resultados obtidos foram satisfatórios para os assuntos abordados, ou seja, concluiu-se com a pesquisa que, na percepção dos funcionários, os conhecimentos obtidos com os treinamentos realizados podem ser aplicados fora do ambiente do HCPA. Também foram sugeridas ações que podem contribuir com a melhoria da habilidade da equipe.

Introdução

"Brigadistas são vistos como pessoas que ajudam a cuidar da vida dos outros". (DEPOIMENTO DE BRIGADISTA)

O Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA) é um hospital geral, público e universitário, pertencente ao Ministério da Educação e vinculado academicamente à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Atuando desde 1971, é uma referência em saúde, oferecendo atendimento de excelência em diversas especialidades e níveis de atenção. As atividades de graduação e pós-graduação, desenvolvidas lado a lado com a UFRGS, formam profissionais familiarizados e comprometidos com as melhores práticas e a humanização do cuidado à saúde.

A pesquisa produzida no HCPA, por sua vez, tem permitido a aplicação de novos conhecimentos, técnicas e tecnologias que beneficiam toda a sociedade, além de formar novas gerações de pesquisadores, alimentando um ciclo de renovação e evolução permanentes.

A excelência do Clínicas tem sido reconhecida de diversas formas, sendo acreditado internacionalmente pela *Joint Commission International* (JCI) - conquistada em 2013 e reacreditado em junho de 2017 - de forma pioneira entre os hospitais públicos brasileiros. Esta certificação representa a adequação a padrões internacionais de atendimento, gestão, infraestrutura e qualificação profissional, com foco na qualidade e segurança de pacientes e de profissionais.

É por esse contexto que o HCPA tem sido considerado um dos melhores hospitais do país e um reconhecido polo de formação de recursos humanos, produção de conhecimento e inovação na área da saúde.

Para gerenciar sua complexa realidade e, ao mesmo tempo, garantir bons resultados na área de prestação de serviços de saúde, o hospital tem investido constantemente em inovação, aprendizado e crescimento, nos processos internos, nos clientes e na sustentabilidade, que constituem a base do planejamento estratégico da instituição. Esta tem sido a metodologia utilizada para desenvolver e assegurar alinhamento entre suas políticas, recursos disponíveis e necessidades da sociedade.

Figura 1 - Mapa do planejamento estratégico da instituição



Fonte: HCPA (2017)

Como podemos observar, a valorização das pessoas é um dos compromissos assumidos pela instituição dentro da perspectiva “Inovação e Crescimento”. Nesse sentido, além de valorizar as pessoas, é necessário agregar, desenvolver, recompensar e aplicar

talento. É relevante ainda reter as pessoas na organização sempre engajadas e satisfeitas. A razão disso é que o investimento mútuo – tanto da organização quanto do talento – precisa ser compensado pelo retorno duradouro e valioso (CHIAVENATO, 2014).

É importante salientar que o investimento da organização também deve levar em conta questões relacionadas ao ambiente de trabalho, uma vez que as pessoas passam a maior parte do seu tempo na empresa, em um local que constitui o seu costumeiro *habitat*. Mais do que isso, o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. Ambas estão, portanto, intimamente relacionadas.

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médica e psicológica que são utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas. (CHIAVENATO, p. 408-409).

Assim, a empresa deve estar permanentemente preocupada com a saúde e a segurança no trabalho, criando as bases para o estabelecimento de uma cultura de segurança, assegurando um local livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental aos seus trabalhadores.

A segurança do trabalho, por sua vez, tradicionalmente envolve três áreas principais: prevenção de acidentes, de incêndios e de roubos. Nesta perspectiva, a finalidade da segurança do trabalho busca se antecipar e definir programas preventivos para que os riscos de acidentes sejam minimizados.

Atuando junto à segurança do trabalho, a administração de recursos humanos (RH) nas empresas, quanto às suas áreas funcionais, possuem características peculiares. A área de RH atua basicamente compatibilizando as necessidades de curto prazo das pessoas com os objetivos de longo prazo das empresas. Do ponto de vista funcional, o RH

possui caráter ambivalente, levando-se em consideração sua origem, de função de promoção do bem-estar social. Passado o tempo com o seu crescimento e aumento da complexidade das organizações, passou a exercer função de controle da utilização da mão-de-obra. De outro lado, a organização dos funcionários e os movimentos sindicais, passaram a fazer pressão sobre as empresas, no sentido de terem suas demandas atendidas e o Estado passou a intervir, elaborando leis para os trabalhadores e também uma legislação sindical. Dessa forma os departamentos de pessoal passaram também a exercer função neutra na função de observar o que se estabelece na legislação (ROESCH, 2009).

Este trabalho busca demonstrar as estratégias de capacitação e treinamento que a instituição desenvolve com a sua Brigada de Emergência. Pretende mostrar que um trabalho aprofundado acerca do tema pode agregar valor à empresa, no que diz respeito ao assunto treinamento e capacitação. E, além disso, promover o aumento no nível de atuação da BE para todos os prédios do complexo hospitalar.

Este *case* relata a experiência da Brigada de Emergência do Hospital de Clínicas de Porto Alegre detalhando o envolvimento de funcionários que, além do seu trabalho regular, dedicam-se voluntariamente a cuidar da vida de milhares de pessoas que circulam, trabalham ou buscam assistência em saúde dentro HCPA, bem como explicar o funcionamento da Brigada de Emergência, as características do trabalho, as ações desenvolvidas e os resultados alcançados.

Histórico

Apesar da função do bombeiro ser atualmente um trabalho especializado em todo o mundo, sua atividade sempre teve um forte cunho voluntário. Historicamente, as sociedades de ginástica alemãs foram as primeiras a incluir a educação e o desenvolvimento de habilidades de bombeiros voluntários em seus programas regulares. Há relatos de que os primeiros bombeiros voluntários apareceram na Áustria em torno de 1863. O enorme incêndio ocorrido em Viena em 1881 comprovou que o resgate rápido e eficiente exigia uma organização bem preparada de uma equipe de socorristas. (FICHINGER, 2011).

O uso de bombeiros como "primeiros socorros" para incidentes médicos agudos, iniciado no final da década de 1980 nos EUA, trouxe melhora no resultado para as vítimas. Em 1994, a Brigada de Incêndio de Melbourne, na Austrália, expandiu seu papel para atuar em qualquer situação de emergência. (BOYLE, et al, 2010).

Na formação dos brigadistas é importante também enfatizar as questões relacionadas à biossegurança. Entre estes aspectos, inclui-se a capacitação no uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e as imunizações destes profissionais, inclusive contra hepatite B. (OLIVEIRA; MORENO, 2013).

Os ataques terroristas acontecidos em Paris em novembro de 2015, em quatro locais diferentes, novamente levaram ao questionamento da importância de melhorar a resposta a possíveis futuros ataques, visando garantir a proteção e o tratamento das vítimas através de uma mobilização capaz de atuar de forma rápida e segura. (PHILLIPPE, 2015).

Outra tragédia que marcou a população gaúcha foi o incêndio da Boate Kiss, em 27

de janeiro de 2013, onde as más condições de segurança do local ocasionaram a morte de mais de duzentos jovens. Conforme o Conselho Regional de Engenharia do Rio Grande do Sul (CREA-RS) é necessário analisar o trágico acontecimento e tirar lições e aprendizados técnicos que ajudem a elucidar falhas, deficiências e demandas de melhoria do sistema gaúcho de segurança contra incêndio e pânico.

Diante deste contexto, é conveniente diferenciar a definição de “Brigada de Emergência” da definição de “Brigada de Incêndio”. Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), uma Brigada de Incêndio é composta de pessoas previamente treinadas, organizadas e capacitadas dentro de uma organização, empresa ou estabelecimento para realizar atendimento em situações de incêndio. Brigada de Emergência é um grupo de pessoas que, além de atuar no combate ao incêndio ou, preventivamente, evitando situações que causam risco de incêndio, também atuam nos processos de evacuação de emergência, prestação de primeiros socorros, bem como no manejo de resgate em situações de derramamento de produtos químicos, etc.

Brigada do HCPA

Esse tipo de trabalho não é novo no HCPA. Na década de 1980 iniciaram os primeiros trabalhos do que se chamou à época de “brigada de incêndio”, composta por poucos funcionários do setor de Engenharia de Manutenção e da área assistencial, como técnicos de enfermagem. Naquele período, os treinamentos eram realizados em uma área externa específica em frente à Central Térmica do hospital. No local, as atividades práticas eram realizadas utilizando-se um tanque de alvenaria, onde era depositado óleo queimado e ateado fogo para, então, ser apagado com a rede de hidrantes ou extintores de incêndio.

Fotografia 1 - Primeira equipe de brigadistas do HCPA



Fonte: Fotografia arquivo HCPA

Para identificação da equipe de brigadistas eram utilizados macacões em jeans azul com uma tarja vermelha no braço. Naquela época, apenas quinze funcionários faziam parte da Brigada de Incêndio para dar cobertura em toda a área física do HCPA. Mesmo sendo uma experiência incipiente, já havia o reconhecimento da sua importância.

Em 2007, dados os riscos existentes no hospital e seguindo uma tendência internacional, houve necessidade de aumentar a sua abrangência, transformando-a em “Brigada de Emergência”, com ações que incluíssem primeiros socorros e resgates. Para tanto, foram aprimorados os cursos, realizadas campanhas de adesão convidando voluntários de outras áreas, em especial, a assistencial. Além disso, houve investimento na compra de mais equipamentos, bem como aquisição de novos uniformes com tecido retardante a chamas.

Cabe salientar que os brigadistas do HCPA são funcionários da empresa, que, além

das suas atividades laborativas, são capacitados em cursos específicos para exercer essa função adicional em situações de emergência dentro da empresa.

É importante considerar algumas normas que regulam e tratam da Proteção Contra Incêndios, uma delas é a NR 23. Esta é uma das Normas Regulamentadoras que disciplina sobre as regras complementares de segurança e saúde no trabalho previstas no art. 200 da CLT. O referido artigo, especificamente no inciso IV, dispõe sobre a proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização.

Especificação das atividades e organização da BE

Nas últimas décadas, os hospitais têm se caracterizado pela incorporação exponencial de novas tecnologias, com o consequente aumento de riscos de vários tipos, como incêndios, por exemplo. Nesse aspecto, no HCPA, os registros acusam a ocorrência de sinistros expressivos a partir do ano de 2002. Foram princípios de incêndio e incêndios que chamaram a atenção da Administração da instituição, o que tornou necessária a tomada de ações mais efetivas quanto à prevenção e combate ao fogo.

No dia 18 de abril de 2008, por exemplo, aconteceu o maior sinistro registrado no hospital, com o incêndio de um equipamento de ressonância magnética que provocou a evacuação do Serviço de Radiologia e das áreas adjacentes. Foi uma ação que contou com a atuação decisiva da Brigada de Emergência juntamente com o Corpo de Bombeiros, conforme imagens abaixo.

Fotografias 2 e 3 - Ação dos bombeiros no incêndio no Serviço de Radiologia, em 2008.



Fonte: Fotografias arquivo HCPA

Embora tenha havido danos materiais vultosos, não houve vítimas em razão da rápida ação da BE, que comandou o abandono da área, direcionando pacientes, familiares e funcionários para um local seguro. A partir desta situação novos investimentos foram realizados em materiais de prevenção e combate ao fogo, tais como sistemas de alarme, portas corta-fogo, enclausuramento de escadas, carros de emergência e esguichos especiais.

Contudo, apesar de todo investimento os sinistros continuaram ocorrendo e convocando o pequeno grupo da BE a prestar atendimento. Foi então que, em 2013, o HCPA decidiu investir na dimensão dos recursos humanos, através do estudo, aprovação e implantação de um projeto de composição e formação da Brigada de Emergência no HCPA, tendo como base a legislação Federal e local (ABNT NBR 14276 e RT 14 CBPA). O projeto inicial estabeleceu regras de participação, gestão, cronograma de atividades, mudança na atuação teórica e prática dos treinamentos envolvendo a comunidade do hospital (Anexo 1), além de cursos de capacitação EAD. A partir do projeto finalizado, foram estabelecidas as regras de funcionamento (Anexo 2). Este projeto compreende a

participação voluntária de representantes de todos os setores, em todos os turnos do hospital, dando prioridade às áreas de risco. O compromisso de participação do funcionário como brigadista é válido por um período de dois anos. A formação dos participantes se dá através de curso de ingresso, cujo conteúdo é estabelecido e regrado no Anexo B da ABNT NBR 14276, prevendo prova escrita anual para revalidação do certificado. Este certificado é expedido aos alunos com 100% de participação e conta no currículo do funcionário, sendo válido para pontuação nos programas de crescimento profissional.

O curso é amplamente divulgado, aberto à participação de todos os funcionários que desejam fazer parte do grupo de brigadistas, com a negociação e respaldo das suas chefias. Visando conciliar o trabalho na BE com as atividades profissionais do participante no seu setor, é elaborado um calendário anual dos treinamentos mensais para conhecimento do brigadista e para organização da escala de trabalho pela chefia. Além disso, são estabelecidas as áreas de risco onde serão realizados os treinamentos (Anexo 3). As atividades realizadas nos treinamentos são dinâmicas e diversificadas, o que torna possível que o treinando voluntário conheça diversas áreas do hospital.

Esta estratégia de trabalho incentiva a participação do brigadista, na medida em que os treinamentos nunca são iguais, além de sempre apresentarem novos desafios. Deve-se considerar também que, como proposta pedagógica, o treinando é feito fora da sala de aula e realizado, numa postura ativa, em cenários com possibilidades de incêndios reais, uma vez que nesse tipo de atividade, a prontidão e o raciocínio rápido para a ação são fundamentais.

Na perspectiva de conhecer a grande área construída do hospital, o brigadista

sente-se motivado a participar de todos os treinamentos do ano, visto que o projeto permite que o brigadista possua no máximo três faltas ao ano na atividade. A presença contínua do participante também é importante para que ele possa realizar com habilidade no final do ano, a prova teórica - o “Provão” - de revalidação do Certificado.

Todos os treinamentos são planejados através do mapeamento das áreas de risco e, no mês de competência, acordado com as chefias a sua execução. Nas áreas assistenciais verifica-se a possibilidade de trabalhar só com o quadro funcional e/ou inclusão dos pacientes e familiares. Os treinamentos possuem cinco objetivos básicos:

1. conhecer a área de risco;
2. orientar os funcionários de como proceder em situação de incêndio;
3. determinar as rotas de fuga;
4. estabelecer a área de refúgio ou ponto de encontro;
5. apontar as condições inseguras e propor medidas de solução.

Figura 2 - Relatório dos Simulados realizados nas áreas



Fonte: HCPA (2016).

Ao final de cada treinamento é emitido um relatório do simulado realizado para as chefias das áreas com o registro fotográfico das ações e das condições inseguras (se houver) com as respectivas propostas de solução, conforme figura 2.

Identidade Visual da BE

Os membros da BE são identificados através de um crachá que se diferencia do funcional, com fundo amarelo e o brasão da BE, conforme figura 5. Além do crachá para os treinamentos nas áreas de risco, os membros vestem um macacão laranja de tecido especial retardante à chama, com a inscrição nas costas “Brigada de Emergência”, tendo no corpo faixas refletivas para visualização noturna.

Fotografia 4 - Crachá de identificação dos brigadistas

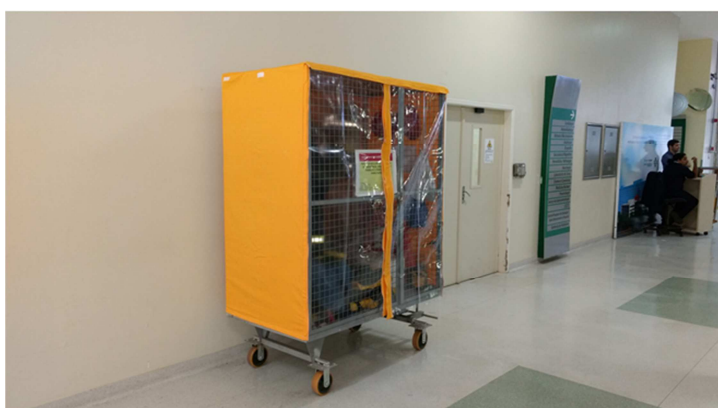


Fonte: Fotografia arquivo HCPA

A BE possui seu “Quartel General”, instalado no subsolo do Hospital, identificado por uma galeria de quadros com fotos de seus membros em ação. Tais quadros também compõem a área de concentração para início das atividades.

O Hospital dispõe de cinco carros de emergência para apoio nos trabalhos, dotados de acessórios complementares para combate ao fogo, resgate, isolamento e arrombamento, os quais se localizam estrategicamente nos seguintes locais: No 12º andar - ala Norte; No 9º andar - ala Central; No 2º andar - ala Central; No 1º andar - ala Central; e No subsolo - ala Norte.

Fotografias 5 e 6 - Carro com equipamentos de emergência



Fonte: Fotografias arquivo HCPA

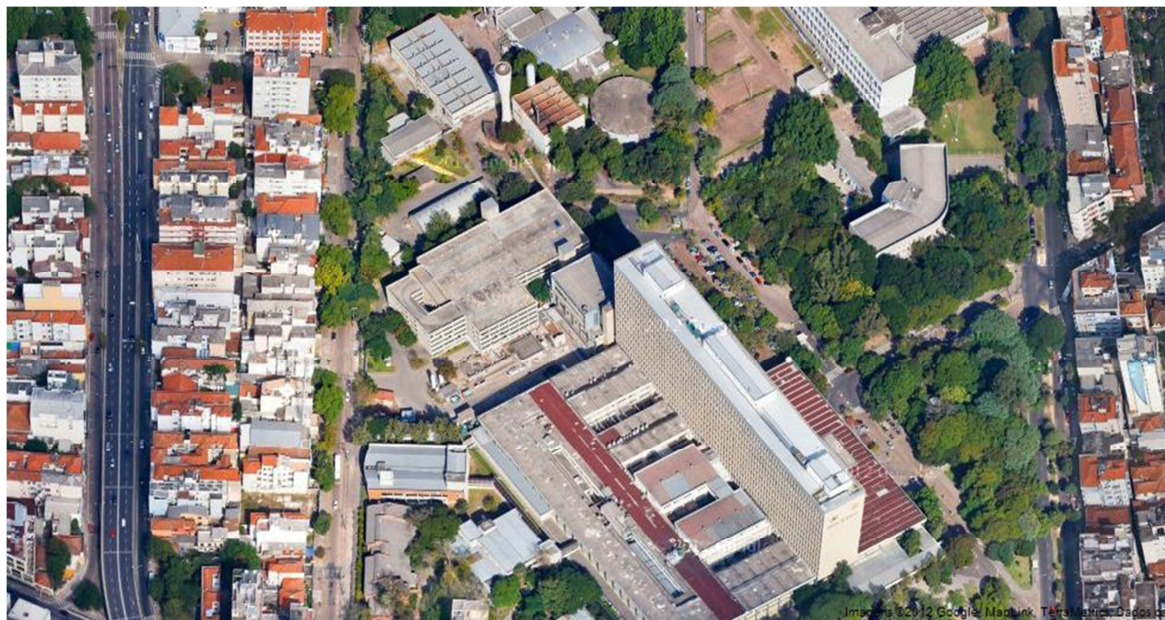
Os locais de trabalho onde há brigadistas possuem um 'Quadro porta-crachá', visível à todos os funcionários, transmitindo basicamente três informações fundamentais para os visitantes das áreas: I) número de brigadistas; II) nome dos brigadistas; e III) quem está presente no turno.

Logística de funcionamento da BE

O campus saúde, onde está localizado o HCPA, compreende atualmente doze prédios de alvenaria, sendo o prédio central com quatorze andares o maior deles, o qual concentra a grande maioria dos trabalhadores e usuários do hospital. Atualmente são cerca de 130 mil m² distribuídos em diversos prédios, por onde circulam mais de 18 mil

pessoas diariamente.

Fotografia 7 - localização do HCPA



Fonte: Fotografia arquivo HCPA

Considerando o amplo porte da instituição, foi necessário estabelecer gestões bianuais de atuação da BE. Somente assim é possível conhecer e praticar exercícios de combate ao fogo no maior número possível de áreas.

O planejamento do calendário anual dos treinamentos baseia-se no atendimento aos prédios anexos e áreas de risco. No início do ano, são estipuladas as áreas que ainda não foram submetidas a um simulado de incêndio e integradas ao calendário.

Para obter sucesso nos simulados, a cada mês a coordenação das BE reúne-se com as chefias médicas e de enfermagem, se for o caso, da área em questão e planeja o tipo de treinamento que será realizado. Os simulados podem ser realizados com os funcionários, pacientes e familiares (tratando-se de áreas assistenciais) ou só com os funcionários se a situação de saúde do paciente não permitir. Também podem ser

realizados aplicando o “elemento surpresa” para verificar a reação da equipe de trabalho ou “combinado” para contagem de tempo.

Antes de cada simulado, a BE estuda em sala de aula a planta baixa do local, verificando o layout do seu interior, as portas de entrada e saída e as áreas adjacentes para estabelecer a rota de fuga e a área de refúgio para os funcionários. A área de refúgio consiste no local em que a BE encaminhará os funcionários resgatados, e passará a orientação sobre os motivos pelos quais as pessoas foram levadas até aquele local, o que devem fazer e porque não devem se dispersar.

Fotografias 8 e 9 - Funcionários na área de refúgio recebendo orientações no simulado



Fonte: Fotografias arquivo HCPA

A inclusão de uma suposta vítima no treinamento consiste em estratégia de trabalho, que visa testar as habilidades de resgate dos brigadistas. Neste caso é combinado previamente com um funcionário o seu “mal súbito”, e espera-se que na área de refúgio os colegas percebam a ausência do mesmo para que o resgate seja iniciado.

Outra estratégia de trabalho é a inclusão do alarme de incêndio no treinamento, ou seja, a BE é acionada através dos botões de alarme distribuídos em pontos estratégicos do hospital. O objetivo é familiarizar os brigadistas e funcionários com o som do alarme e

orientar como e em que momento fazer uso do mesmo.

Durante o simulado sempre é feito um registro fotográfico dos procedimentos e situações que atrapalham o combate ao fogo ou a evacuação dos funcionários para constar no relatório que é emitido para os responsáveis promoverem a eliminação das situações adversas.

Resultados do Trabalho da BE

Desde a implantação do novo estilo de treinamento, em 2014, a BE passou a atuar vigorosamente, sendo reconhecida nos diversos setores da instituição. Tal fato é comprovado pelas suas ações, registros e propostas de melhorias apontadas em seus relatórios. Impulsionado por este novo estilo de atuação, o hospital instituiu o treinamento EAD em situações de incêndio. Essa estratégia de gestão de recursos humanos está voltada à capacitação, estando disponível a todos os funcionários da instituição, não apenas aos brigadistas.

O planejamento das capacitações envolve diversas áreas, principalmente o Serviço de Qualificação e Aperfeiçoamento Continuado, da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, que trabalha ativamente com a questão educacional dentro da instituição. Diante disso, em março de 2017, esta capacitação foi reformulada, conquistando a participação de 91,63% dos funcionários, obtendo uma média de 97% entre bom e ótimo na avaliação de satisfação.

Ainda, em 2016 com o início da atuação da gestão (2016/2017) vigente, houve a procura e o ingresso de novos voluntários, o que tornou necessário abrir mais duas turmas, agregando treinamentos nas terças e quintas-feiras, nos turnos da manhã e tarde, aumentando o número de treinamentos (Anexo 4) realizados nas dependências do HCPA, envolvendo mais de cinco mil pessoas.

Baseado na evolução e crescimento das equipes da BE, tornou-se relevante conhecer o que pensam seus membros sobre o contexto do trabalho executado. Para demonstrar isto, foi elaborada uma pesquisa de opinião junto aos brigadistas. Foi tratado

apenas o “treinamento” prático realizado pelas equipes da BE, visando captar as perspectivas e interpretações das pessoas.

Para a coleta de dados, o questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, que busca mensurar alguma coisa, para tanto requer um esforço intelectual de planejamento, com vistas a elaborar uma lista abrangente das variáveis a serem medidas e a maneira na qual será operacionalizada (ROESCH, 2009).

Para esta pesquisa julgou-se mais adequado utilizar o questionário com perguntas de múltipla escolha e com pesquisa de opinião, para tentar levantar de forma mais efetiva as percepções dos funcionários, referentes à sua participação na BE, bem como possíveis melhorias no nível dos treinamentos.

As informações recebidas foram estudadas através da análise de conteúdo, que teve como principais objetivos: conhecer a satisfação com o conhecimento adquirido nas simulações realizadas pela Brigada de Emergência; identificar a utilidade dos conhecimentos adquiridos no treinamento fora do ambiente hospitalar; e a avaliação da participação individual de cada membro da Brigada de Emergência.

A seguir está a descrição e análise dos dados levantados junto aos funcionários, bem como a interpretação feita pela equipe de recursos humanos. A pesquisa foi aplicada a 96 respondentes, recebendo um retorno de 61 brigadistas, o que corresponde a 63,5% de retorno. Abaixo está apresentada a caracterização dos respondentes:

- a) 17 pessoas são do sexo masculino e 44 são do sexo feminino;
- b) as idades dos colaboradores da equipe variaram entre 25 e 61 anos;
- c) os níveis de escolaridade variam de Ensino Fundamental Completo a Doutorado

Completo;

d) o tempo de empresa dos colaboradores varia de 2 a 30 anos.

Percepção dos brigadistas sobre o treinamento da BE

A primeira questão aplicada era de múltipla escolha e questionava sobre qual a satisfação do brigadista com o conhecimento adquirido nas simulações realizadas. Constatou-se que 87% dos brigadistas consideram ótimo seu nível de conhecimento adquirido com os simulados.

Gráfico 1: Satisfação com o conhecimento adquirido nas simulações de incêndio



Fonte: Elaborado pelos autores

A segunda questão era uma pergunta fechada, a qual permitia apenas duas opções de resposta: SIM e NÃO. Questionava se o brigadista considera que os conhecimentos adquiridos nos treinamentos da BE são úteis também fora do ambiente hospitalar.

Percebeu-se que 100% dos brigadistas consideram que os conhecimentos adquiridos com os simulados são úteis em sua vida, fora do ambiente do Hospital.

Com a análise da questão de número 3, que solicitava que as pessoas citassem exemplos de qual maneira poderiam fazer uso dos conhecimentos adquiridos nos treinamentos da BE fora do ambiente hospitalar, percebeu-se que 54 respondentes mencionaram pelo menos uma situação em que é possível aplicar algum conhecimento. As respostas seguem tabuladas no quadro a seguir:

Tabela 1: Exemplos de Aplicação de conhecimentos fora do âmbito do Hospital

Exemplos de Aplicação de conhecimentos fora do âmbito do Hospital	Nº de citações
Conhecer as classes do fogo e saber como utilizar extintores	15
Utilizar os conhecimentos no seu condomínio	10
Checar lugares públicos identificando extintores e condições de segurança	9
Conhecimentos em primeiros socorros	6
Manejo de botijão de gás de cozinha com vazamento	5
Ter calma diante de um sinistro	5
Conhecer rotas de fuga e evacuação	4
Combate ao fogo	3
Incidentes domésticos com óleo em chamas	3
Sentir-se capaz de auxiliar em uma situação de incêndio ou emergência	2
Conhecimentos gerais de fatores de riscos	1

Fonte: Elaborado pelos autores

A questão de número 4 pedia que o brigadista avaliasse como considera o seu nível particular de participação. Cabe esclarecer que o questionamento não avalia a atuação da brigada em si, mas o nível de engajamento, posicionamento e envolvimento pessoal do brigadista com a BE. Verificou-se que 97% dos brigadistas consideram ótima ou boa a sua participação na equipe, enquanto que apenas 3% consideram sua participação regular.

Com a análise da questão de número 5 – a qual pedia para que os brigadistas expressassem seu sentimento de pertencer à BE, além de colocarem observações e sugestões sobre como é possível melhorar a atuação da Brigada, foi possível constatar que as pessoas têm orgulho de pertencer à BE e que o sentimento de gratidão de ajudar é bastante presente. Esta questão recebeu 30 retornos de 61 respondentes, tabuladas no quadro a seguir:

Tabela 2: Observações apontadas pelos brigadistas

OBSERVAÇÕES APONTADAS PELOS BRIGADISTAS EM PESQUISA
Todos deveriam passar pela experiência da BE
Este trabalho extrapola o âmbito da organização
O conhecimento é levado para além da empresa
Brigadistas são vistos como pessoas que ajudam a cuidar da vida dos outros
As práticas são importantes para os brigadistas
Essa nova dinâmica facilita o aprendizado e estimula a participação de um maior número de colaboradores
As simulações são ótimas pois conseguimos observar e praticar os conhecimentos teóricos, tornando o programa da Brigada bem mais instrutivo
Penso que muitos deveriam participar pois o aprendizado é inigualável
Elogios pela iniciativa e pela atuação
Vasta gama de conhecimentos que se agrega durante as simulações
Foi boa a minha participação pelo conhecimento e pela prática feita nos simulados
Muito bom fazer parte de uma equipe comprometida e responsável como são os colegas da BE
Parabenizar a todos pelo nosso esforço em fazer o bem
Podemos nos considerar privilegiados, informação é tudo!. Nunca se sabe quando se irá precisar
Com os treinamentos da brigada, conheci diversos setores que nem imaginava localização
Graças ao ótimo trabalho realizado cada vez mais a BE está sendo reconhecida e respeitada pelo serviço prestado
A forma de treinamento é ótima, ninguém é constrangido em participar das atividades
Sou do grupo Bex e sinto falta de participar mais efetivamente

Fonte: Elaborado pelos autores

A seguir são apresentados alguns depoimentos de Brigadistas que responderam à pesquisa.

“Agradeço pela oportunidade de participar dos treinamentos, através da brigada estou conseguindo conhecer melhor os setores do HCPA.”

“Parabéns pelo trabalho que a equipe realiza com funcionários para melhoria da segurança no hospital.”

“Me sinto muito bem fazendo parte da Brigada de Emergência, acho que o hospital e os colegas poderiam valorizar mais as demandas de participar da Brigada de emergência, pois há colegas tem um pouco de resistência quando tem que participar.”

Tenho muito orgulho em fazer parte do quadro de brigadistas do HCPA. Sei da enorme responsabilidade e comprometimento que este cargo significa para cada um de nós. E por este motivo, precisamos treinar, reciclar, aprender. Sempre precisamos mais e mais conhecimento, pois temos muito a aprender e o que sabemos parece sempre ser pouco diante de um mundo de acontecimentos e ocorrências que nos deixam surpresos.

Cabe destacar que os cursos de capacitação realizados, bem como os treinamentos práticos, não trazem impactos apenas para a comunidade interna do HCPA, mas também para a comunidade externa. No momento em que o Brigadista se torna capacitado para atuar dentro da instituição, este fica habilitado a atuar também no ambiente externo do hospital. O reflexo deste trabalho, pode servir de base e referência para que outras instituições implantem ou, até mesmo, aperfeiçoem seus programas de combate a incêndio.

A seguir é possível mensurar diversos outros resultados do trabalho realizado por todas as equipes da BE:

- a) Resultante de simulado realizado no prédio do CPC (Centro de Pesquisa Clínica), foram adquiridas seis mangueiras de incêndio e seis caixas de hidrantes para serem instaladas nos andares do prédio.

- b) Após o simulado realizado na área do arquivo de prontuários médicos, foi retirada uma porta da sala de lanches e banheiros, que em sua abertura bloqueava a principal rota de fuga do serviço.
- c) Através do simulado efetuado na Creche (Anexo VI) foi eliminada uma das cercas na rota de fuga e foi realizado o alargamento do portão de passagem rumo ao Ponto de Encontro.
- d) Na área da Medicina Nuclear foram instalados mais dois extintores de incêndio para dar maior cobertura à área.
- e) Uma das áreas mais críticas abordadas pela BE, na Neonatologia foi reduzido e recuado o balcão do posto de enfermagem que estrangulava a rota de fuga para a ala sul.
- f) Resultante de simulado e em fase de projeto, está prevista a instalação de portas de emergência no Serviço de Hemodiálise, Caps, Oficina de Marcenaria, subsolo da Lavanderia, Laboratório de Imunologia, depósito da CGTI e Oficina de Serralheria/Climatização.

Conclusão e considerações finais

Com a análise do case **“Brigada pela vida: profissionais do Hospital de Clínicas de Porto Alegre são, também, bombeiros de plantão”** - é possível constatar que o sistema de prevenção de incêndio vigente do HCPA evoluiu significativamente ao longo do tempo, tanto em recursos materiais quanto em recursos humanos, o que indica o alinhamento entre a gestão estratégica do hospital, o trabalho em equipe e o uso da tecnologia permite trabalhar de forma efetiva para garantir a segurança de toda a comunidade hospitalar.

Identificou-se que o investimento nos sistemas físicos, tais como portas corta-fogo, botões de alarme, escadas protegidas, ramal de incêndio, sensores de fumaça e temperatura, aliados à aplicação de *expertises* nos processos e nas relações com as equipes, obteve êxito na identificação de sinistros e na execução rápida do plano de ação.

Atualmente é possível afirmar que o hospital possui um efetivo sistema de prevenção de incêndios e treinamento qualificado das pessoas. A experiência desenvolvida na instituição serve de referência para outras instituições. Este trabalho tem como eixos de continuidade, a permanente manutenção e expansão das ações para as demais áreas físicas do hospital, reafirmando a cultura de segurança, de acordo com o planejamento estratégico.

A BE vem num crescente aprimoramento e se multiplica a cada ano, em efetivo de pessoal, treinamentos e capacitações, equipamentos, e engajamento. Quanto às melhorias, deseja-se atingir o ponto de haver um representante Brigadista em cada setor do hospital. Os exercícios práticos realizados com extintores, hidrantes, utilização das mangueiras e montagem das linhas de combate ao fogo em diversas áreas da empresa,

tem como objetivo manter os brigadistas familiarizados e prontos para a ação em situações reais de perigo.

Cabe ressaltar ainda que os resultados desta experiência, além de cuidar da segurança das pessoas no ambiente hospitalar (funcionários, pacientes e demais visitantes), uma vez que promove também a conscientização para os fatores riscos, bem como na busca pela redução dos mesmos.

Ações de reconhecimento e valorização são criadas para demonstrar o quanto as equipes são fundamentais e importantes neste trabalho. Exemplos disto são a instalação de novos armários no QG para acondicionamento dos uniformes e utensílios e a criação de um filme intitulado “Brigadistas em Ação”, cujo objetivo é ser apresentado nas capacitações de prevenção e combate a incêndio direcionadas para o público leigo.

Novos movimentos de valorização dos participantes da BE irão ocorrer, através da instalação de mais quadros com imagens dos treinamentos nos andares do hospital, cujo objetivo é representar uma galeria de exposição com fotos do trabalho realizado.

Com a análise dos questionários concluiu-se que, na visão dos brigadistas, o trabalho da BE ultrapassa as fronteiras do HCPA e que mais de 95% dos brigadistas considera satisfatório seu nível de engajamento e comprometimento com o trabalho da BE.

A aplicação da pesquisa demonstrou que a equipe possui admiração pelo trabalho da supervisão da equipe, bem como julga necessária a manutenção dos frequentes treinamentos e a busca permanente pelo atendimento de excelência. A atuação da BE garante a integridade física dos pacientes e trabalhadores, principalmente na prevenção às situações de sinistro. Além disso, é importante compartilhar com outras instituições, principalmente as públicas, esta *expertise* do HCPA na formação e atuação da BE.

A pesquisa também demonstrou a satisfação das pessoas em fazer parte da Brigada de Emergência e que estas podem fazer a diferença entre um incidente controlável e possíveis catástrofes, que poderiam causar perdas irreparáveis ao patrimônio e a vidas humanas. Este trabalho da Brigada de Emergência é um exemplo a ser seguido dentro da instituição, cujo trabalho voluntário já conseguiu evitar inúmeras vezes através dos conhecimentos repassados, sinistros de grandes proporções.

Embora essa experiência tenha iniciado a partir de uma exigência de cunho legal, seu desenvolvimento ao longo dos anos evidenciou o investimento no fator humano como gerador das mudanças. Os frutos deste trabalho são demonstrados pela prontidão das equipes, pelo orgulho em pertencer ao grupo, pelo senso crítico na análise dos riscos existentes nas áreas e na identificação de melhorias que podem ser feitas para cuidar da segurança de todos, pois a cultura pela segurança já está incorporada na instituição.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 14276:2006**

Programa de Brigada de Incêndio. Disponível em:

<<http://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=973>>. Acesso em 12 jun. 2017.

BOYLE M. The first 7 years of the metropolitan fire brigade emergency responder program – an overview of incidents attended. Open Access Emerg Med. 2010 Oct;77.

BRIGADA DE INCÊNDIO. In: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Brasil, 29 dezembro 2016. Disponível em:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Brigada_de_inc%C3%AAndio> Acesso em: 16 maio 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. Rio Grande do Sul.

Disponível em:

<http://www.crea-rs.org.br/site/revista_pageflip/99/magazine-sample/index.html#page/27>

Acesso em: 09 jun. 2017.

FISCHINGER J, FISCHINGER A, FISCHINGER D. Health Resort Opatija Volunteer Fire Brigade and Rescue Society. Acta Medico-Hist Adriat AMHA. 2011;9(1):47–64.

LE BOULLEUR T, DAMAS CR, LEFORT H, LAMACHE C, TOURTIER J-P, DOMANSKI L. [Nurses with the Paris Fire Brigade]. Soins Rev Ref Infirm. 2014 Sep;(788): 37–9.

OLIVEIRA AC, MACHADO BCA, GAMA CS. Knowledge and adherence to biosafety recommendations in a military fire brigade in Minas Gerais. Rev Esc Enferm USP. 2013;47(1):115–27.

PHILIPPE J-M, BRAHIC O, CARLI P, TOURTIER J-P, RIOU B, VALLET B. French Ministry of Health's response to Paris attacks of 13 November 2015. Crit Care [Internet]. 2016 Dec [cited 2017 May 18];20(1). Disponível em:

<<http://ccforum.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13054-016-1259-8>> Acesso em: 14 jun. 2017.

PREVENÇÃO DE INCÊNDIO. [] Disponível em:

<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/prevencao_de_incendio.html> Acesso em: 16 maio 2017.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São

Paulo: Atlas, 2009.

TRABALHO VOLUNTÁRIO. [] Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trab_voluntario.htm> Acesso em: 17 maio 2017.

TRABALHO VOLUNTÁRIO. [] Disponível em:

<<http://trabalho-voluntario.info/>> Acesso em: 17 maio 2017.

WALDHELM NETO, Nestor. A diferença entre Brigada de Incêndio e Brigada de Emergência

Disponível em:

<http://segurancadotrabalhonwn.com/a-diferenca-entre-brigada-de-incendio-e-brigada-de-emergencia/>. Acesso em: 16 maio 2017.

Informações sobre os autores:

Eunice Beatriz Martin Chaves - Médica formada pela UFRGS. Especialista em Ginecologia, Obstetrícia e Medicina do Trabalho. Mestre e Doutora em Ciências Médicas pela UFRGS. Membro da Brigada de Emergência HCPA.

Francisco Arsego de Oliveira - Médico, especialista em Medicina de Família e Comunidade. Professor do Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina da UFRGS. Chefe do Serviço de Medicina Ocupacional do HCPA.

João Roberto Menezes - Técnico de Segurança do Trabalho, trabalha há 31 anos na área de Segurança do Trabalho do HCPA e atualmente é Supervisor da Brigada de Emergência

Karen Gomes D Avila - Médica formada pela UFCSPA. Residência Médica em Medicina de Família pelo GHC e em Medicina do Trabalho pelo HCPA. Especialista em Medicina do Trabalho pela ANAMT.

Núbia Rosane Pereira de Ávila - Formada em Administração de Empresas, Especialização em Gestão da Saúde, MBA em Gestão de Pessoas, 19 anos de HCPA e há 8 anos na Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

Vânia Aparecida da Silva Rodrigues - Formada em Administração, MBA em Gestão de Pessoas, 2 anos de HCPA como Analista do Serviço de Remuneração, atuando pelo segundo ano como Brigadista.