

AVALIAÇÃO DO SETOR RECURSOS HUMANOS EM UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO HOSPITALAR

SILVA, Thais Martins¹; GRANADA, Grazielle Guimarães²

¹Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) – thaismartins88@hotmail.com

²Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) – grazigran@ibest.com.br

1. INTRODUÇÃO

As Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) são unidades que pertencem ao setor de alimentação coletiva, cuja finalidade é administrar a produção de refeições nutricionalmente equilibradas com padrão higiênico-sanitário para consumo fora do lar, que possam contribuir para manter ou recuperar a saúde de coletividades, e ainda, auxiliar no desenvolvimento de hábitos alimentares.

A organização de trabalho em UAN é fortemente embasada nos princípios tayloristas-fordistas, estruturada com base em rotinas, roteiros, normas técnicas e organogramas para a produção de refeições. O trabalho obedece a uma “linha de montagem”, cujo objetivo é fazer com que a matéria prima siga um fluxo contínuo pelas subáreas em tempo pré-determinado, sendo transformada em alimentação e ser servida aos seus comensais (COLARES e FREITAS, 2007)

Para a consecução dos objetivos as UAN contam com uma equipe que trabalha em sistema de cooperação. Porém a forma como o trabalho é organizado colabora para a separação entre o conhecimento adquirido na vivência do trabalhador e o exigido no desenvolvimento de suas tarefas.

Os Recursos Humanos (RH) em serviços de alimentação ainda vive um período difícil, pois estamos bem no início de profissionalização na área. Entretanto já é percebido interesse de órgão, empresas e trabalhadores em profissionalizar o processo laborativo no setor, especialmente com vistas a maior competição do mercado e desenvolvimento econômico vivido no país.

Diante do exposto este estudo objetivou avaliar o setor recursos humanos de um hospital, desde como é feito o recrutamento de funcionários, seu treinamento, escalas de serviços e folgas e todos os demais itens que sejam responsabilidade deste setor.

2. METODOLOGIA

Coleta de dados através de uma entrevista semi estruturada aplicada junto a Responsável Técnico que também é o profissional responsável pelo RH da unidade estudada. Foram avaliados os itens: contratação de novos funcionários, treinamentos, escala de trabalho e folgas, férias e saúde dos funcionários.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O hospital raramente contrata novos funcionários, pois conta com uma equipe já formada e apta as condições de trabalho do local. Mas quando o recrutamento e nova seleção se tornam necessário, é feito mediante avaliação de currículos, que foram deixados previamente no local, visto que o hospital conta

com um arquivo de currículos. Desta forma torna-se raro a exposição de novas vagas em jornais, rádios ou outros meios.

A seleção dos candidatos e possíveis novos funcionários é feita em várias etapas. Há uma seleção prévia, onde são avaliados os itens básicos que atendam as exigências do local, como não possuir parentes internados naquele local, ao menos no momento da seleção, além de facilidade de acesso, visto que um funcionário que more muito longe ou que dependa de várias conduções, provavelmente já chegará cansado, além do ônus com vale transporte (ABREU; SPINELLI; PINTO, 2011) e sujeito a greves no setor de transporte.

Após esta primeira etapa, são selecionados aproximadamente cinco pessoas, e então é realizada uma seleção pela nutricionista, que avalia se o novo candidato tem experiência.

A etapa seguinte ainda contempla a seleção de três candidatos, que passam por um período de experiência de três dias, preferencialmente na área de descasques. Neste momento é levado em consideração o desempenho, a preocupação em com a higiene das mãos e o uso de luvas.

A última etapa, ainda com as três selecionadas, é com o setor de psicologia do hospital, que faz sua avaliação e então retorna para a Responsável técnica (nutricionista) tomar a decisão da seleção. Finalmente a pessoa selecionada passará ao setor administrativo e procederá a admissão do novo funcionário.

Após a escolha do novo funcionário, ele terá um contrato de experiência de 90 dias. Mas este é feito inicialmente com 45 dias, a fim de viabilizar a primeira avaliação. Ao final deste período o colaborador é convidado a responder questões sobre o seu próprio trabalho e logo após é avaliado pela nutricionista. Se o funcionário responder as expectativas até aquele momento, ocorre renovação do contrato de experiência, conforme é permitido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e regido pela atual Constituição desde 1988.

Aos 90 dias encerra-se o período do contrato de experiência e nova avaliação é realizada, seguindo os mesmos moldes da primeira avaliação.

Durante este período o funcionário recebe as orientações sobre as rotinas, de trabalho pela própria nutricionista e esta última é auxiliada pelas colegas de trabalho do funcionário em experiência. Entre as orientações é ensinado sobre o padrão de dietas e macro rotinas. No entanto, para melhor aprendizado, o local conta com a descrição das atividades em um documento, o qual está acessível à todos os funcionários desta UAN.

Se o funcionário for aprovado passa a ser considerado do quadro efetivo do hospital.

O treinamento das funcionárias é realizado três vezes ao ano pela própria nutricionista. Aqui podemos verificar divergência quanto a recomendação da Portaria 78 do Centro de Vigilância Sanitária do estado do Rio Grande do sul, a qual recomenda no mínimo 12 treinamentos anuais (RS, 2009).

Este treinamento, na UAN deste hospital é efetuado em duas etapas, ou seja, um treinamento técnico e o outro motivacional. O tema técnico varia de acordo com o que a nutricionista considera mais importante para a unidade naquele momento. E isto ocorre em função da observação no dia a dia ou conforme as novidades no campo de UAN. Na entrevista a nutricionista comentou que no último treinamento foi abordado sobre a importância do binômio tempo temperatura nos alimentos. Assunto que tem sido motivo de preocupação e de pesquisa no setor gastronômico. A parte motivacional também varia de acordo com a necessidade da ocasião, como trabalho em equipe, força, amizade, lazer.

Nesta UAN é contabilizado no quadro um folguista mensal, o qual é um funcionário da própria equipe com função de cumprir as horas e a função do funcionário que esta ausente naquele dia e todas as folgas da semana. Este funcionário cobre também as possíveis faltas, embora que nesta UAN o absenteísmo é bastante raro e quando ocorre necessidade, seja por motivo pessoal ou de doença, e quando previsível, existe um acordo entre o quadro de funcionários e a nutricionista para que esta última faça contato com o folguista para acordar a substituição. No entanto, se ocorrer casos não previstos e o folguista já estiver na UAN, fazendo a substituição de outro, as funções são redistribuídas de maneira a causar menor impacto possível na equipe. Caso a ausência ao trabalho não tenha sido avisada ou o funcionário que se ausentou não apresente atestado médico, terá o dia de trabalho descontado, assim como seu descanso semanal remunerado, conforme previsto na CLT.

A escala de folgas e férias é organizada pela nutricionista seguindo uma ordem pré-estabelecida, de maneira que nenhum funcionário seja favorecido com folgas/férias antes do seu período previsto.

Quanto às folgas, é analisada as do mês anterior e então são distribuídas para o próximo mês de maneira que não caia sempre no mesmo dia. Porém uma folga mensal é obrigatoriamente aos domingos, visto que o descanso neste dia, é de cunho social.

O hospital mantém um banco de horas, assim não paga hora extra. Quando o funcionário trabalha além das horas normais, o funcionário deverá usufruir de folgas, além das já de direito e previstas.

Já a escala de férias segue a ordem dada pelo departamento pessoal do Hospital. Mas é a nutricionista é quem decide se o funcionário escolhido poderá entrar em férias naquele momento ou não.

São feitas reuniões mensais para que sejam tratados assuntos da UAN, sejam os aspectos que devem ser melhorados, quanto os positivos. Além destas reuniões, sempre em que se tem um problema a nutricionista reúne o pessoal no mesmo dia e conversa sobre o mesmo.

Para o controle de saúde dos funcionários são feitos exames quando eles são admitidos, entram e retornam de férias e licenças seguradas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, ou na demissão. Esses exames servem para atestar que o funcionário está apto a trabalhar ou mesmo apto a ser demitido. Os demais funcionários realizam exames de revisão a cada semestre, os quais são solicitados pela médica da segurança do trabalho do próprio hospital. Os exames são realizados em um tempo menor que o recomendado pela legislação (MANUAL DE LEGISLAÇÃO, 2009), pois é uma exigência do hospital e com isto é garantido ao colaboradores maior controle sobre a sua saúde.

A avaliação do desempenho das funcionárias é feita pela nutricionista e também pela própria equipe de trabalho. Caso algo esteja dissonante do esperado a nutricionista fala diretamente com o(s) funcionário(s) envolvido(s).

4. CONCLUSÕES

A UAN do hospital estudado atende os critérios impostos pelos preceitos atuais em Gestão de Pessoas.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, E.S.; SPINELLI, M.G.N.; PINTO, A.M.S. **Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer**. São Paulo: Metha, 2011, 352p.

COLARES, L. G. T.; FREITAS, C. M. Processo de trabalho e saúde de trabalhadores de uma unidade de alimentação e nutrição: entre a prescrição e o real do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 23(12):3011-3020, dez, 2007.

MANUAL DE LEGISLAÇÃO. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo. Ed. Atlas. 63º. Ed. 2009. 799p.

RIO GRANDE DO SUL. **Portaria nº 78/2009 de 28 de janeiro de 2009**. Aprova a lista de verificação em Boas Práticas para Serviços de Alimentação e aprova normas para cursos de capacitação em Boas Práticas para serviços de alimentação. Diário Oficial, Porto Alegre, 30 de janeiro de 2009.