

Elizabeth Costa Dias
Claudia Vasques Chiavegatto
Raquel Bonesana Oliveira
Marcia Bandini

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS REQUERIDAS PARA O EXERCÍCIO DA MEDICINA DO TRABALHO

Atualização - 2018



ANAMT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
MEDICINA DO TRABALHO

Elizabeth Costa Dias
Claudia Vasques Chiavegatto
Raquel Bonesana Oliveira
Marcia Bandini

Competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho

Atualização - 2018

3ª edição
São Paulo, 2018



Copyright © 2018 ANAMT
ISBN 978-85-68943-08-3
Todos os direitos reservados.

Projeto Gráfico: ROGÉRIO TREZZA
Editoração: STACCHINI EDITORIAL
Capa: Edição sobre imagem de Maxim Gaigul/Shutterstock

Dados internacionais de catalogação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Competências essenciais requeridas para o exercício da medicina do trabalho: revisão 2018 / [equipe de trabalho] Elizabeth Costa Dias [coordenadora]...[et al.]. – 3. ed. – São Paulo, SP: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2018.

Outros da equipe:
Claudia Vasques Chiavegatto,
Raquel Bonesana Oliveira,
Marcia Bandini
Vários colaboradores.

Bibliografia.

1. Competências 2. Educação continuada
3. Medicina do Trabalho 4. Médicos - Formação profissional
- I. Dias, Elizabeth Costa.
- II. Chiavegatto, Claudia Vasques.
- III. Oliveira, Raquel Bonesana.
- IV. Bandini, Marcia.

16-03192

CDD-616.9803

Índice para catálogo sistemático:
1. Medicina do Trabalho 616.9803

ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho
Rua Peixoto Gomide, 996 - s/350.
Ed. Parque Siqueira Campos - Jardim Paulista
CEP: 01409-000 - São Paulo - SP
Fone: (11) 3251-0849

Diretoria ANAMT

2016-2019

Dra. Marcia Bandini (SP)
PRESIDENTE

Dr. Paulo Rebelo (RJ)
VICE PRESIDENTE NACIONAL

Dr. Ricardo Turenko (AM)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO NORTE

Dr. Glauber Santos Paiva (CE)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO NORDESTE

Dra. Maria Edilma Mendonça (CE)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO NORDESTE
(LICENCIADA)

Dra. Angélla Jácomo (DF)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO CENTRO-OESTE

Dra. Letícia Gários (MG)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO SUDESTE

Dra. Denise Brzozowski (SC)
VICE-PRESIDENTE DA REGIÃO SUL

Dr. Newton Lara (SP)
DIRETOR ADMINISTRATIVO

Dr. Fernando Mariya (SP)
DIRETOR ADMINISTRATIVO ADJUNTO

Dr. Renato Monteiro (SP)
DIRETOR FINANCEIRO

Dra. Claudia Esteban (SP)
DIRETORA FINANCEIRA ADJUNTA

Dra. Elizabeth Costa Dias (MG)
DIRETORA CIENTÍFICA

Dr. Gualter Maia (RJ)
DIRETOR DE DIVULGAÇÃO

Dra. Mara Edwirges Gandara (SP)
DIRETORA DE PATRIMÔNIO

Dr. João Silvestre da Silva Júnior (SP)
DIRETOR DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Dr. João Anastácio Dias (GO)
DIRETOR DE ÉTICA E DEFESA PROFISSIONAL
(2016-2017)

Dra. Rosylane Rocha (DF)
DIRETORA DE LEGISLAÇÃO

Dr. Alfredo Cherem (SC)
DIRETOR DE TÍTULO DE ESPECIALISTA

Dr. Hugo Cabral Tenório (AL)
ASSESSOR TÉCNICO DE PROJETOS DE LEI DE
INTERESSE PARA A MEDICINA DO TRABALHO

Dr. Alexandre Escobar Dias (RS)
ASSESSOR TÉCNICO DE ÉTICA E DEFESA
PROFISSIONAL

EDITORES DA REVISTA BRASILEIRA
DE MEDICINA DO TRABALHO (RBMT)

Prof. René Mendes (SP)

Frida Marina Fischer (SP)

CONSELHO FISCAL – TITULARES

Dra. Lúcia Beatriz Rohde (RS)

Dr. Paulo Zetola (PR)

Dr. Valker Lacerda (PB)

CONSELHO FISCAL - SUPLENTES

Dr. Charles Amoury (ES)

Dr. Flávio Henrique Lins (PE)

Dr. Vinício Moreira (MG)

Equipe de trabalho

AUTORAS

Profa. Dra. Elizabeth Costa Dias – Coordenadora

Profa. Claudia Vasques Chiavegatto

Dra. Raquel Bonesana Oliveira

Profa. Dra. Marcia Bandini

APOIO TÉCNICO

EDITORAÇÃO INICIAL

Bruno Tyrone Murta Coelho

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Rogério de Stacchini Trezza

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos colegas do Conselho Deliberativo e do Conselho Técnico Científico da ANAMT que participaram do processo de validação do estudo.

Elizabeth Costa Dias
Claudia Vasques Chiavegatto
Raquel Bonesana Oliveira
Marcia Bandini

Competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho

Atualização - 2018



ANAMT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
MEDICINA DO TRABALHO

Sumário

Apresentação	9
Antecedentes e bases conceituais e metodológicas	11
Matriz de competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho	15
Domínio 1 - Profissionalismo ou Competência de Juízo Moral	20
Domínio 2 - Atenção integral à saúde dos trabalhadores – individual e coletiva	22
Domínio 3 - Estudo do trabalho – avaliação dos riscos para a saúde	25
Domínio 4 - Políticas, organização e gestão da saúde, segurança e ambiente	27
Domínio 5 - Competências Transversais	30
5.1 Legislação Aplicada à Saúde e Segurança dos Trabalhadores	30
5.2 Trabalho em equipe, liderança e mediação de conflitos	31
5.3 Comunicação e relações interpessoais	31
5.4 Gestão do conhecimento	32
Considerações finais	33
Referências	35
Bibliografia de apoio	39
Lista de siglas	45

Apresentação

Segundo Le Boterf (1995), competência pode ser definida como um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Desta maneira, não se trata de capacidade inata e, sim, desenvolvida a partir de motivações. O desenvolvimento de competências é um processo dinâmico, em constante reformulação de acordo com novos cenários, mudanças de contexto e de expectativa da sociedade.

Foi assim que, em 2016, a Profa. Elizabeth Costa Dias e sua equipe nos apresentaram as Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho, em sua segunda versão, atualizada e ampliada. A primeira versão havia sido publicada em 2003 e, desde então, vinha sendo utilizada para orientar cursos e programas de residência médica em todo o país. Mais de uma década depois, o grupo de estudos se propôs a fazer uma atualização nos moldes internacionais, através da metodologia Delphi sim-

plificada. A matriz apresentada em 2016 é resultado de um estudo que envolveu 218 especialistas.

Ao longo de 2017, a Profa. Elizabeth, agora Diretora Científica da ANAMT, na Gestão 2016-2019, e sua equipe dedicaram-se a trabalhar na validação e hierarquização das competências gerais e específicas, bem como seus atributos. Nova pesquisa foi conduzida, a partir da matriz proposta em 2016, buscando reorganizar e simplificar a proposta.

Importante dizer que nada se perdeu. Nesta fase, o estudo procurou eliminar redundâncias, adequar conceitos, validar e hierarquizar as competências, sempre com o objetivo de facilitar sua aplicação prática para que médicos do trabalho possam ser mais competentes em todas as dimensões necessárias. O que você verá neste documento é o resultado desse trabalho.

Esperamos que este material seja útil para todos os médicos do trabalho, em formação ou já experientes de longa data. Independente da área de atuação profissional, sabemos que é preciso acompanhar mudanças e estar preparado para novos tempos, novas demandas. Esperamos também que as Competências possam inspirar outros profissionais com interesse na área de Saúde do Trabalhador porque, para alcançarmos nossos objetivos, precisamos de muitos aliados de outras profissões. E que a ANAMT continue contribuindo para levar a Medicina do Trabalho aos mais elevados patamares de desempenho – técnico e ético!

Com meu cordial abraço,

Profa. Dra. Marcia Bandini

Presidente da ANAMT 2016-2019

Antecedentes e bases conceituais e metodológicas

Por solicitação da Associação Médica Brasileira (AMB) a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), desenvolveu, no biênio 2002-2003, a primeira versão da matriz das Competências Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho: uma contribuição ao processo de formação e educação continuada, destinada a orientar os processos de formação e a concessão do Título de Especialista em Medicina do Trabalho. (DIAS, et al, 2003).

A demanda decorreu do processo de reconhecimento da Medicina do Trabalho enquanto especialidade médica pelo Comitê Misto de Especialidades (CME) formado pelo Conselho Federal de Medicina (CFM), Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM) e AMB, uma vez que, até aquele momento, para fins de formação profissional, ela era considerada área de concentração da Medicina Preventiva e Social e, desse modo, aparecia nos Programas de Residência existentes à época.

O documento tem como referência o conceito de competência do educador Perrenoud (1999): capacidade de mobilizar múltiplos recursos, entre eles, saberes teóricos, habilidades profissionais e experiências para solução de problemas concretos.

Este referencial tem sido crescentemente utilizado para organizar os processos formativos em Saúde, aparecendo, por exemplo, nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Médica (GONTIJO et al, 2003; BRASIL, 2001; 2014) e de programas de pós-graduação em especialidades médicas cirúrgicas e clínicas, entre elas a Medicina de Família e Comunidade (SBMFC, 2015); Oncologia (SBOC, 2007) e programas de formação multiprofissional (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006).

Na Medicina, a competência é um atributo central, desejado pelos profissionais e valorizado pelos pares. Entretanto, para que o médico possa ser considerado competente, ele deve conseguir de forma ética, fazer uso crítico dos saberes e das informações que detém para resolver situações concretas no cotidiano. O profissional deve estar atualizado no seu campo de atuação, saber organizar aprendizados, dominar habilidades técnicas e psicomotoras e ser capaz de se comunicar de maneira clara e eficiente com seu paciente, família, com os colegas e outros atores do contexto social, na busca da promoção, manutenção e restauração da saúde e de uma melhor qualidade de vida das pessoas sob sua responsabilidade, muitas vezes, sob pressão de urgências e incertezas. (PERRENOUD et al, 2002; GONTIJO et al, 2013).

Assim, não basta deter o conhecimento. É essencial saber usá-lo ou mobilizá-lo em situações concretas para solucionar problemas. A competência se expressa em um processo criativo que resulta da tensão entre os conhecimentos preestabelecidos que o indivíduo tem e a leitura que faz de situações e contextos. Dessa experiência reflexiva resulta a tomada de decisões e a resolução de problemas, com segurança, rapidez e tranquilidade.

Na elaboração da Matriz de Competências Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho, publicada em 2003, adotou-se a metodologia consagrada em estudos similares realizados por grupos nacionais e estrangeiros, baseada em: ampla revisão da literatura técnico-científica; preparação de uma matriz preliminar submetida à avaliação dos pares especialistas; consolidação dos resultados e submissão à validação por especialistas.

Em 2016, considerando a experiência acumulada com o uso dessa matriz no período, as dificuldades para sua implementação e as transformações ocorridas nos processos produtivos, no perfil demográfico e epidemiológico dos trabalhadores; nas políticas públicas e no arcabouço legal que sustentam o exercício da especialidade no país, a Diretoria da ANAMT trabalhou na atualização do documento, para aproximá-lo das expectativas e necessidades da sociedade. Para isso, adotou a metodologia Delphi adaptada e, desse exercício, resultou o documento Matriz de Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho – Atualização 2016. (DIAS, et al, 2016).

Essa matriz foi revisada e validada em 2018, buscando adequar e consolidar conceitos, eliminar duplicações, hierarquizar as competências de modo a simplificá-la e facilitar sua aplicação prática. O resultado desse processo será apresentado a seguir.

Matriz de competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho Atualização 2018

A Matriz das Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho – Atualização 2018 está organizada em cinco domínios, representados na figura a seguir.

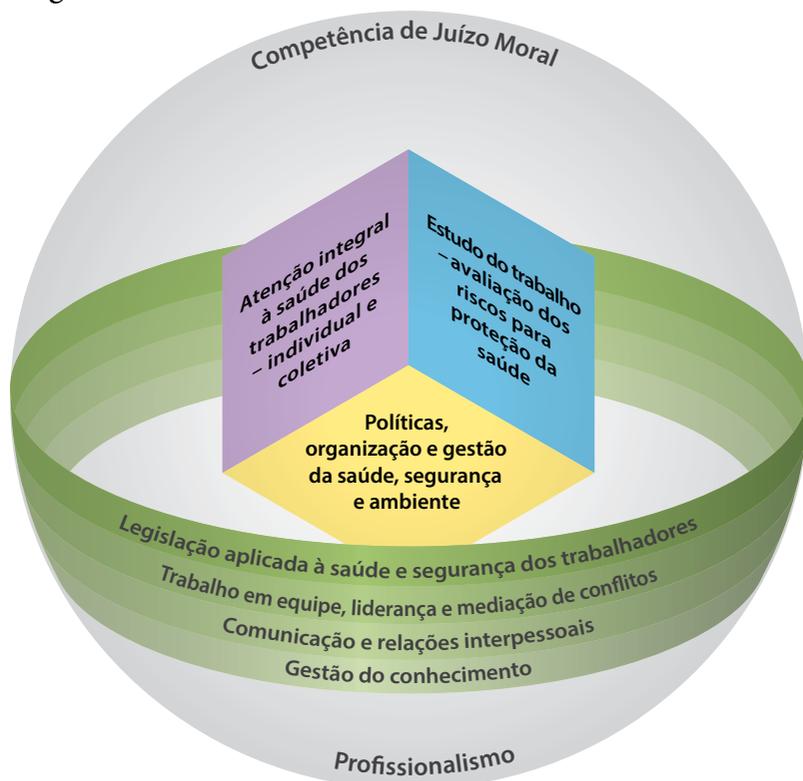


FIGURA 1

Matriz de Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho – Atualização 2018

O DOMÍNIO 1 se refere à competência de juízo moral ou profissionalismo, que é a capacidade do profissional de, diante de situações concretas, refletir utilizando a razão crítica, conhecimentos e valores para decidir sobre as práticas e condutas mais adequadas, considerando o direito dos trabalhadores à saúde e à vida (GOMES; REGO, 2011:559). Ela ocupa posição central no cotidiano do exercício da Medicina do Trabalho, que é atravessado por interesses, por vezes conflituosos ou antagônicos, de empregadores e trabalhadores, por questões legais e incertezas próprias do conhecimento técnico, que acarretam dilemas éticos e morais para os médicos que exercem a especialidade.

Os especialistas consideram que o desenvolvimento da competência de juízo moral é um desafio na formação médica atual, que começa no curso de graduação e segue na especialização/residência médica e nos processos de educação permanente. Ele envolve o estímulo à capacidade crítica quanto ao uso de conhecimentos e tecnologias validados pelas evidências científicas, marcados pela impermanência e pela compreensão de que o exercício da medicina depende da boa técnica, de equipamentos, protocolos e normas, mas não pode prescindir do componente arte, da percepção, reflexão, crítica e o juízo moral em cada decisão (REGO, 2012; KOLLBERG, 1984:523; FEITOSA, 2013).

Na Medicina do Trabalho a competência de juízo moral se expressa concretamente nas relações do médico com o trabalhador e sua família; com o empregador e seus prepostos; com representantes de organizações sindicais e

sociais de trabalhadores; com servidores de órgãos públicos com responsabilidades sobre as políticas públicas relacionadas à saúde e segurança; com o sistema judiciário e a mídia, entre outros.

O DOMÍNIO 2 refere-se à atenção integral à saúde dos trabalhadores, em nível individual e coletivo, por meio de ações de promoção e proteção da saúde, vigilância e assistência, incluindo a reabilitação física e profissional. No âmbito individual se inicia com o acolhimento e escuta do trabalhador e elaboração da história ocupacional e realização do exame clínico e exames complementares buscando diagnosticar o problema de saúde-doença, na perspectiva de estabelecer a relação entre as queixas e/ou adoecimento e o trabalho atual e/ou progresso desempenhado pelo trabalhador. O diagnóstico do agravo relacionado ao trabalho deve desencadear um conjunto de procedimentos, que incluem a orientação do trabalhador, a definição das condutas terapêuticas, a definição da aptidão para o trabalho, notificação e acesso à proteção trabalhista e ao seguro social, entre outros.

Inclui ainda a orientação ao empregador visando prevenir outros casos de agravos relacionados ao trabalho. No âmbito coletivo, envolve o diagnóstico e a análise da situação de saúde dos trabalhadores, a identificação dos principais problemas e o estabelecimento de prioridades de ação considerando as necessidades, os recursos, as oportunidades e as facilidades em saúde, sempre com a participação dos trabalhadores, diretamente ou por meio de suas representações.

O DOMÍNIO 3 abrange as competências relacionadas ao estudo do trabalho, incluindo a avaliação, análise e intervenção sobre as situações de risco, presentes ou potenciais, para a saúde e a integridade física e mental do trabalhador. Implica em conhecer os processos de trabalho, seus aspectos técnicos e sócio-políticos, reconhecer os riscos presentes ou potenciais para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, indicar e analisar estudos especializados para orientar as decisões quanto às mudanças nos processos e as estratégias de proteção dos trabalhadores. Baseia-se no conceito de que o trabalho é que deve ser mudado ou modificado para garantir a saúde, que constitui a base da prática correta da Medicina do Trabalho.

O DOMÍNIO 4 refere-se à formulação e implementação de políticas e gestão da saúde dos trabalhadores, em nível individual e coletivo. É uma competência valorizada pelos empregadores, em especial nos setores de ponta da economia, e envolve a gestão integrada de Saúde, Segurança do Trabalho e Ambiente (SSA).

O DOMÍNIO 5 reúne um conjunto de competências transversais que perpassam todos os outros domínios, envolvendo:

- a) o conhecimento e uso apropriado da **legislação aplicada à Saúde e Segurança do Trabalhador**, em especial leis e normas na esfera do Trabalho, Previdência Social e Saúde; normas internacionais e estrangeiras;
- b) o domínio de habilidades de **comunicação** verbal e não verbal e as **relações interpessoais**, pautadas pelo diálogo

go e empatia, com a finalidade de garantir o direito à informação, a difusão e a melhoria da compreensão de questões relacionadas à saúde e à integração das pessoas no trabalho;

- c) a **gestão do conhecimento** visando o aperfeiçoamento continuado da prática profissional, por meio do estudo e da análise crítica de vivências e experiências, e do desenvolvimento da atitude e da habilidade de aprender continuamente, além de se comprometer com a formação, o treinamento e a supervisão dos futuros profissionais;
- d) a competência de **trabalhar em equipe**, incluindo o exercício da **liderança** e a **mediação de conflitos**.

O quadro apresentado a seguir, detalha as competências gerais e específicas de cada um dos domínios.

QUADRO 1

Matriz de Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho – Atualização 2018

DOMÍNIO 1

Profissionalismo ou Competência de Juízo Moral

Valores a serem desenvolvidos continuamente:

- Reconhecer e promover o trabalho digno ou decente, segundo o conceito da OIT, como direito de cidadania de todos os trabalhadores.
- Reconhecer as responsabilidades éticas, técnicas e sócio-políticas envolvidas no exercício da Medicina do Trabalho.
- Manter postura crítica, reflexiva e senso de responsabilidade social nas decisões quanto à implementação das ações de promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores, incluídas as de reabilitação.
- Valorizar a atuação em equipe interdisciplinar e as ações interinstitucionais nas ações de promoção e proteção da saúde, vigilância e controle da exposições a riscos, prevenção da doença, assistência e reabilitação, visando a atenção integral à saúde dos trabalhadores.
- Valorizar o saber dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e de saúde, particularmente no contexto de mudanças tecnológicas e de gestão do trabalho.

Comportamentos profissionais desejados:

- Considerar o trabalhador na sua singularidade e individualidade, respeitando seus direitos e sua autonomia nas decisões sobre

sua saúde, fundamentados nos princípios éticos e na legislação vigente.

- Orientar as ações profissionais pelos princípios da Bioética e Deontologia Médica, referenciados pelo Código de Ética da ICOH, e usar criticamente as leis e as normas brasileiras sobre Saúde, Segurança do Trabalho e Ambiente.
- Opor-se a qualquer forma de discriminação ou exclusão social no trabalho por meio de sua atuação profissional.
- Garantir ao trabalhador o acesso às informações sobre os riscos presentes no trabalho e sobre suas condições de saúde.
- Garantir a confidencialidade das informações de saúde e registros médicos do trabalhador e a sua participação nas decisões sobre seu uso, dentro dos limites éticos e legais.
- Comprometer-se com a proteção à saúde de todos os trabalhadores, em especial dos grupos mais vulneráveis e em condições precárias de trabalho, no setor formal ou informal.
- Considerar as diferenças ideológicas, políticas, culturais, crenças religiosas e forças sociais envolvidas na geração e avaliação dos fatores de risco para a saúde presentes no trabalho, na percepção pelos trabalhadores e nas intervenções, visando a eliminação ou minimização das exposições, com o compromisso de melhoria contínua da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.
- Cuidar da própria saúde e bem-estar enquanto cidadão e profissional, adotando normas de biossegurança e segurança no trabalho.
- Basear/pautar as práticas profissionais nos valores éticos e postura crítica quanto às evidências científicas disponíveis.

Atenção integral à saúde dos trabalhadores – individual e coletiva**Ações em nível individual:**

- Compreender a determinação social do processo saúde e doença dos trabalhadores, em nível individual e coletivo, considerando o papel do trabalho ou da ausência dele (situação de desemprego e precariedade).
- Prover e/ou gerenciar a atenção integral à saúde do trabalhador envolvendo situações de urgência e emergência, acompanhamento clínico, ações de vigilância, promoção, proteção, assistência e reabilitação da saúde.
- Realizar anamnese ocupacional e valorizar a percepção do trabalhador sobre os riscos presentes no trabalho e as repercussões sobre sua saúde, para estabelecer relação causal entre as queixas e/ou situação de adoecimento e o trabalho ou ocupação atual ou pregresso.
- Orientar e acompanhar os procedimentos de diagnóstico, tratamento e condutas decorrentes do estabelecimento da relação causal entre o adoecimento e o trabalho, incluindo a reabilitação física e profissional dos trabalhadores sob sua responsabilidade profissional.
- Prover orientação ao trabalhador sobre sua condição de saúde, exposição a riscos presentes no trabalho e possíveis consequências para a saúde e as medidas adequadas de proteção, visando a melhoria das condições gerais de saúde e qualidade de vida.
- Orientar o trabalhador ou encaminhá-lo a setores competentes de modo a garantir seu acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, quando cabível.

- Comunicar às autoridades de Saúde, da Previdência Social e do Trabalho a ocorrência de agravos à saúde em trabalhadores sob sua responsabilidade, considerados de notificação compulsória ou por outras disposições legais.
- Saber orientar e conduzir situações de urgência e emergência clínicas e traumatológicas que ocorram em trabalhadores sob sua responsabilidade.
- Orientar, em conjunto com outros profissionais de saúde, segurança e recursos humanos, a adequação do trabalho ao trabalhador, considerando as condições de trabalho e aptidão do trabalhador, com base nos exames médicos e avaliação de saúde previstos na legislação, considerando as características individuais e situações de vulnerabilidade e deficiência, resguardando o sigilo médico.
- Utilizar conceitos e procedimentos médicos adequados à proteção da saúde dos trabalhadores viajantes e expatriados e suas famílias.

Ações coletivas:

- Elaborar diagnóstico da situação de saúde de uma população de trabalhadores considerando a determinação social da saúde, as especificidades do perfil demográfico e epidemiológico, a organização e acesso aos serviços de saúde, e o saber dos trabalhadores, como bases para a definição de prioridades e o planejamento das ações.
- Compreender o trabalho enquanto organizador da vida social e potencial gerador de saúde, inclusão, social e também de danos, agravos e doença dos trabalhadores e de seu núcleo familiar e social, a população residente no entorno das atividades produtivas e para o ambiente.

- Saber utilizar conceitos e metodologias da Epidemiologia, Toxicologia, Higiene Ocupacional, Ergonomia, Saúde Ambiental e das Ciências Sociais e os saberes dos trabalhadores para elaboração do diagnóstico de saúde.
- Reunir, organizar, acessar, analisar e gerenciar informações de saúde.
- Conhecer as bases conceituais, princípios e estratégias para prover atenção integral à saúde dos trabalhadores, incluindo o planejamento e gerenciamento de ações de promoção e proteção da saúde; de prevenção da doença; de vigilância em saúde e assistência ao trabalhador, incluindo a reabilitação.
- Prover o cuidado à saúde de modo a garantir a equidade, considerando situações de vulnerabilidade social.
- Contribuir para a vigilância da saúde dos trabalhadores no âmbito dos serviços de saúde, de modo articulado e cooperativo com as Vigilâncias Epidemiológica, Sanitária e Ambiental e de Saúde do Trabalhador do SUS; com a Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e ações correlatas da Previdência Social.
- Propor, orientar, supervisionar e avaliar programas de vacinação adequados ao perfil epidemiológico dos trabalhadores, considerando os riscos, as condições de trabalho e a nosologia prevalente.
- Contribuir para a proteção à saúde dos trabalhadores do setor informal e precarizado de trabalho, por meio de suporte técnico especializado às ações de assistência e vigilância da saúde, com ênfase naquelas desenvolvidas pelas equipes da Atenção Básica e de Saúde da Família do SUS.

DOMÍNIO 3

Estudo do trabalho – avaliação dos riscos para a saúde

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
Conhecer e saber utilizar conceitos e metodologias de estudo do trabalho, de natureza quantitativa e qualitativa, capazes de apreender a variabilidade humana e tecnológica.	Conhecer as bases históricas e conceituais, sociais e técnicas dos processos produtivos e formas de organização do trabalho, com ênfase na situação brasileira atual e tendências.
	Identificar a necessidade e orientar a realização de estudos sobre o trabalho em situação real, elaborando “termos de referência” adequados às necessidades identificadas a partir das queixas dos trabalhadores, de registros técnico-científicos e relatório técnicos, entre outros.
	Conhecer e saber utilizar conceitos e metodologias de estudo do trabalho, de natureza quantitativa e qualitativa, capazes de apreender a variabilidade humana e tecnológica, com ênfase nas contribuições da Ergonomia, Ergologia, Análise da Atividade, Toxicologia Ocupacional, Higiene Ocupacional e Segurança do Trabalho, entre outros.
Utilizar os resultados dos estudos sobre o trabalho para propor mudanças nos processos de trabalho visando a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.	Orientar e discutir metodologias de estudo do trabalho, acompanhando a elaboração de laudos técnicos de avaliação de periculosidade, insalubridade, tempo especial de aposentadoria, considerando as prescrições legais e o primado da eliminação da exposição ao risco e não à monetização.

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
<p>Utilizar os resultados dos estudos sobre o trabalho para propor mudanças nos processos de trabalho visando a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.</p>	<p>Avaliar criticamente os resultados e laudos dos estudos sobre o trabalho, considerando os limites técnicos das avaliações de exposição a fatores de risco e riscos presentes no trabalho e de seus efeitos sobre a saúde.</p>
	<p>Saber utilizar os resultados das avaliações sobre as condições de trabalho para o estabelecimento da relação causal da doença com o trabalho, a produção de laudos técnicos ou de prova pericial, respeitando as resoluções e normas do Conselho Federal de Medicina e o Código de Ética da ICOH.</p>
	<p>Utilizar os resultados de estudos sobre os riscos e as condições de trabalho para orientar decisões sobre as mudanças nos processos, com eliminação e controle, substituição, visando a prevenção, correção ou de mitigação da exposição aos riscos para a saúde, considerando as incertezas, a hierarquia das medidas de controle e o princípio da precaução.</p>

DOMÍNIO 4

Políticas, organização e gestão da saúde, segurança e ambiente

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
<p>Formulação de políticas de saúde e segurança do trabalhador.</p>	<p>Conhecer os fundamentos conceituais e metodológicos da formulação de políticas de saúde e segurança, na esfera pública e privada.</p>
	<p>Participar de processos de formulação de políticas de saúde do trabalhador no âmbito das empresas, das organizações de trabalhadores e de instituições públicas e privadas, de acordo com sua inserção profissional.</p>
	<p>Contribuir para a definição e implementação de políticas e programas de intervenção em situações-problema de saúde pública, entre elas: violência, epidemias e doenças crônicas-degenerativas prevalentes.</p>
<p>Gestão do cuidado da saúde do trabalhador, em nível individual e coletivo.</p>	<p>Conhecer os princípios e conceitos da Administração, as ferramentas para a gestão integrada de Saúde, Segurança e Ambiente; de Programas de Qualidade e Auditoria.</p>
	<p>Planejar e administrar serviços, atividades, pessoas, recursos físicos, materiais e informações, articulando as ações de promoção e proteção da saúde com as ações assistenciais e de reabilitação, visando a atenção integral à saúde dos trabalhadores.</p>

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
<p>Gestão do cuidado da saúde do trabalhador, em nível individual e coletivo.</p>	<p>Conduzir estudos sobre o absenteísmo e presenteísmo destinados a propor intervenções nos processos de trabalho, que contribuam para sua redução e que permitam o retorno ao trabalho dos afastados de curta e/ou de longa duração.</p>
	<p>Participar da análise de acidentes e incidentes ocorridos no trabalho, colaborando com a proposição de medidas de correção dos desvios e prevenção das ocorrências.</p>
	<p>Estabelecer diretrizes, planejar e supervisionar tecnicamente a execução de processos de avaliação e gestão de riscos para a saúde dos trabalhadores, contribuindo para a análise, a divulgação dos resultados, a comunicação com os trabalhadores, empregadores e lideranças sociais em situações de rotina e na ocorrência de acidentes ampliados.</p>
	<p>Assessorar tecnicamente empregadores, dirigentes sindicais, autoridades e formadores de opinião sobre temas de saúde, reforçando a autonomia e o poder de decisão dos trabalhadores.</p>
<p>Promoção da Saúde, na perspectiva da melhoria das condições de saúde e qualidade de vida, com aumento da autonomia e da participação dos trabalhadores.</p>	<p>Desenvolver e implementar programas de promoção da saúde, de forma eficaz, ética e eficiente, culturalmente adaptados, a partir da avaliação de necessidades e recursos, em parceria com as partes interessadas, considerando os determinantes da saúde e estabelecendo objetivos e metas mensuráveis.</p>

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
<p>Promoção da Saúde, na perspectiva da melhoria das condições de saúde e qualidade de vida, com aumento da autonomia e da participação dos trabalhadores.</p>	<p>Informar e orientar empregadores, trabalhadores, comissões de saúde, Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) e representantes sindicais, fornecendo cópias de documentos, informes técnicos e avaliações sobre os riscos existentes, resguardado o sigilo profissional.</p>
	<p>Promover ações visando a melhoria das condições de saúde e do bem-estar, bem como o empoderamento dos trabalhadores, formais e informais, na perspectiva da promoção da saúde.</p>
	<p>Trabalhar de forma colaborativa com outras disciplinas, setores e parceiros para aumentar o impacto e a sustentabilidade das ações de promoção da saúde.</p>
	<p>Promover ações educativas sobre saúde para os trabalhadores e as comunidades, especialmente para os grupos sociais mais vulneráveis.</p>
	<p>Desenvolver protocolos, orientações técnicas e material educativo sobre questões de saúde-doença, relacionadas ou não ao trabalho, destinados a trabalhadores, empregadores e à sociedade.</p>

DOMÍNIO 5

Competências Transversais

5.1 – Legislação Aplicada à Saúde e Segurança dos Trabalhadores

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
<p>Conhecimento e aplicação da legislação de Saúde e Segurança do Trabalho, particularmente na esfera da Previdência Social, Trabalho e Saúde.</p>	<p>Conhecer as leis e a legislação complementar que orientam o planejamento, a execução, o gerenciamento e a avaliação das ações da saúde do trabalhador, no setor público e privado.</p>
	<p>Adotar postura crítica e considerar os preceitos éticos na aplicação das normas legais que se referem à saúde e segurança dos trabalhadores.</p>
	<p>Conhecer as normas, as prescrições ou referências de agências internacionais que apresentem avanços na proteção dos trabalhadores, entre elas, a OSHA – <i>Occupational and Safety Health Administration</i> (USA); ACGIH – <i>American Conference of Governmental and Industrial Hygiene</i>; BEI – <i>Biologic Exposure Indices</i>; OEL – <i>Occupational Exposure Level</i> (USA); EPA – <i>Environmental Protection Agency</i> (USA) e outras agências reconhecidas pela excelência, adaptando-as à realidade brasileira (ver ABHO – Associação Brasileira de Higiene Ocupacional).</p>
	<p>Participar de processos de discussão das normas técnicas de saúde e segurança no trabalho nos diversos fóruns sociais, nos setores público e privado, contribuindo para seu aperfeiçoamento nos distintos níveis em que são formuladas.</p>

5.2 – Trabalho em equipe, liderança e mediação de conflitos

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
Valorização do trabalho em equipe e das ações interdisciplinares e intersetoriais.	Desenvolver a capacidade de trabalhar em equipe, com posturas proativas e de liderança na prática cotidiana da Medicina do Trabalho, interagindo com os trabalhadores, gestores e outros profissionais envolvidos com a saúde e segurança, visando o cuidado integral e integrado da saúde do trabalhador.
	Desenvolver competências para trabalhar de forma colaborativa na busca de soluções utilizando habilidades de negociação de conflitos e formação de consensos, comunicação eficaz e pensamento estratégico, orientados para a obtenção de resultados.

5.3 – Comunicação e relações interpessoais

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
Comunicação sobre a exposição a riscos potenciais ou presentes no trabalho e seus efeitos para a saúde ao trabalhador, sua família e comunidade, aos empregadores e entidades governamentais e não-governamentais.	Informar a opinião pública, por meio dos recursos de comunicação disponíveis, sobre temas de interesse da saúde dos trabalhadores e as repercussões ambientais dos processos de trabalho, resguardado o sigilo profissional.
	Saber ouvir, dialogar, negociar e se comunicar de forma apropriada com diferentes interlocutores, utilizando diferentes tecnologias e linguagens.
	Registrar adequadamente as informações médicas (prontuário, formulários, pedidos de exames, encaminhamentos, relatórios e laudos), com clareza e respeito às prescrições éticas.

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
Comunicação sobre a exposição a riscos potenciais ou presentes no trabalho e seus efeitos para a saúde ao trabalhador, sua família e comunidade, aos empregadores e entidades governamentais e não-governamentais.	Planejar e elaborar mensagens-chave para o público geral e público interno da organização onde trabalha.
	Manter registros de todos os procedimentos envolvendo trabalhadores, empregadores, organizações de trabalhadores e órgãos públicos.
	Valorizar o saber dos trabalhadores, encorajando-os a expressar suas percepções em relação ao trabalho e aos efeitos sobre a saúde e a participar das decisões de modo compartilhado.

5.4 – Gestão do conhecimento

COMPETÊNCIAS GERAIS	COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS
Incorporar a atitude e as habilidades de “aprender a aprender” continuamente.	Avaliar deficiências e lacunas na formação, incorporando atitudes e habilidades de “aprender a aprender”, com responsabilidade e compromisso com sua própria educação continuada.
	Aprender a lidar com a incerteza e com a complexidade que perpassam o exercício da Medicina do Trabalho em suas atividades cotidianas.
	Comprometer-se com a produção e a socialização dos conhecimentos e inovações adequados ou adaptados ao exercício da Medicina do Trabalho na realidade brasileira, com uso crítico das evidências científicas.

Considerações finais

A Matriz de Competências Essenciais Requeridas para o Exercício da Medicina do Trabalho – atualização 2018 resulta de um esforço coletivo e sempre será uma “síntese provisória”, a ser avaliada e atualizada continuamente. Esperamos que elas contribuam para orientar os processos educativos, de formação e educação continuada de profissionais capacitados a desempenhar bem seu papel social, comprometidos com a melhoria das condições de trabalho, visando a promoção, proteção e cuidado integral da saúde dos trabalhadores brasileiros.

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. *Residência Multiprofissional em Saúde: experiências, avanços e desafios*. Brasília, 2006. 414 p.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 3, de 20 de junho de 2014. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Medicina e dá outras providências. Brasília, 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 4, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Medicina. Brasília, 2001.

DIAS, Elizabeth Costa; CHIAVEGATTO, Claudia Vasques; DE FARIA, Horácio Pereira; RABELO, Carla Ruas. *Competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho*. Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016.

DIAS, Elizabeth Costa; GONTIJO, Eliane Dias; DE OLIVEIRA, Raquel Bonesana. Formação, educação continuada e certificação em Medicina do Trabalho: uma proposta orientada

pelas competências requeridas para o exercício profissional. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 1. n.1, p. 6-21, jul-set. 2003.

DIAS, Elizabeth Costa. *Competências requeridas para o exercício da Medicina do trabalho: uma contribuição ao processo de formação e educação continuada*. Belo Horizonte: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2003.

FEITOSA, Helvecio Neves et al. Competências de Juízo Moral dos Estudantes de Medicina: um estudo piloto. *Revista Brasileira de Educação Médica*, Rio de Janeiro, 5 37 (1)5-14, 2013.

GOMES, Andrea Patrícia; REGO Sergio Tavares. Transformação da educação médica: é possível formar um novo médico a partir de mudanças no método de ensino-aprendizagem? *Revista Brasileira de Educação Médica*, Rio de Janeiro, v.35, n.4, p. 557-566, out-dez. 2011.

GONTIJO, Eliane Dias et al. Matriz de competências essenciais para a formação e avaliação de desempenho de estudantes de medicina. *Revista Brasileira de Educação Médica*, Rio de Janeiro, v. 37, n. 4, p. 526-539, dez. 2013.

KOHLBERG, Lawrence. Development of moral character and moral ideology.in: M.L. Hoffman & L.W. Hoffman (eds.) *Review of child development research* (vol 1,pp381-431). New York: Russel. Sage Foundation. 1964:425.

KOHLBERG, Lawrence. *The psychology of moral development*. San Francisco: Harper & Row. 1984:523.

LIND, Georg. O significado e medida da competência moral revisitada. Um modelo do duplo aspecto da competência moral. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2000, 13(3): 399-416.

PERRENOUD, Philippe. *Construir as competências desde a escola*. Port Alegre: Artmed, 1999.

PERRENOUD, Philippe et al. *As competências para ensinar no século XXI*. Porto Alegre: Artmed Editora, 2002.

REGO, Sérgio. O profissionalismo e a formação médica (Editorial). *Revista Brasileira de Educação Médica*, Rio de Janeiro, 36(4):446, 2012.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE MEDICINA DE FAMÍLIA E COMUNIDADE. *Currículo Baseado em Competências para Medicina de Família e Comunidade*. Rio de Janeiro, 2015.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE ONCOLOGIA CLÍNICA. *Programa de Residência Médica em Cancerologia Orientado por Competência*. Belo Horizonte, 2007.

Bibliografia de apoio

AMERICAN COLLEGE OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE (ACOEM). Occupational and environmental medicine competencies - v 1.0. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Philadelphia, v. 40, n. 5, p. 427-440, mai. 1998.

ASSOCIATION OF SCHOOLS OF PUBLIC HEALTH IN THE EUROPEAN REGION (ASPHER). *Provisional Lists of Public Health Core Competencies*. European Public Health Core Competencies Programme (EPHCC) for Public Health Education – Phase 2. October, 2008.

BARRY, Margaret M. et al. *The CompHP Project Handbooks*. International Union for Health Promotion and Education (IUHPE). Paris, 2012.

BOLLELA, Valdes Roberto. *Desenvolvimento Curricular: Currículo Baseado em Competências*. São Paulo, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria 1.339 de 18 de novembro de 1999. Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho. Brasília. 1999.

CAPO, Rui Manuel; ALMEIDA, José Wilson Rodrigues; ROCHA, Lys Esther. A Residência Médica em Medicina do Trabalho na Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. *Revista de Medicina*, São Paulo, v. 90, n. 3, p. 108- 121, jul-set. 2011.

CLOEREN, Marianne et al. American College of Occupational and Environmental Medicine's Occupational and Environmental Medicine Competencies-2014: ACOEM OEM Competencies Task Force. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Philadelphia, v. 56, n. 5, p. e21-e40, mai. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.488 de 11 de fevereiro de 1998. *Diário Oficial da União*, Brasília, 06 mar. 1998. Seção I, p. 150.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.634 de 11 de abril de 2002. Dispõe sobre convênio de reconhecimento de especialidades médicas firmado entre o Conselho Federal de Medicina CFM, a Associação Médica Brasileira – AMB e a Comissão Nacional de Residência Médica – CNRM. *Diário Oficial da União*, Brasília, 29 abr. 2002. Seção I, p. 81 [modificada pela Resolução CFM n.

1659/2003. Nova redação do Anexo II aprovado pela Resolução CFM n. 1666/2003. Parcialmente alterada pela Resolução CFM n. 1970, de 15.7.2011].

DEJOURS, Christophe. Sofrimento, prazer e trabalho. In: _____. *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV, 1999, p. 15-33.

DEMPSEY, Colette; BATTEL-KIRK, Barbara; BARRY, Margaret. *Literature Review: Developing Competencies for Health Promotion*. Galway: Executive Agency for Health and Consumers, 2010.

DEMPSEY, Colette; BATTEL-KIRK, Barbara; BARRY, Margaret. *The CompHP Core Competencies Framework for Health Promotion Handbook*. Galway: Executive Agency for Health and Consumers, 2011.

EUROPEAN UNION OF MEDICAL SPECIALISTS (EUMS). *European Training Requirements for the Specialty of Occupational Medicine: European Standards of Postgraduate Medical Specialist Training (old chapter 6)*. Bruxelas, 2012.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

HARTENBAUM, Natalie P. What are the new requirements for performing commercial driver medical (DOT) examinations? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Philadelphia, v. 56, n. 4, p. e18-e20, abr. 2014.

INTERNATIONAL COMMISSION ON OCCUPATIONAL HEALTH (ICOH). *Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho*. 3 ed. São Paulo: ANAMT, 2014.

LALLOO, Drushca et al. International perspective on common core competencies for occupational physicians: a modi ed Delphi study. *Occupational and Environmental Medicine*. Online First, abr. 2016. doi:10.1136/oemed-2015- 103285.

LE BOTERF, Guy. *De la compétence – essai sur unattracteur étrange*. 4. ed. Paris: Éditions d’Organisation, 1995.

LIBONI, Marcos; SIQUEIRA, José Eduardo. Competência Moral do estudante de Medicina. *Revista da Associação Médica Brasileira*, São Paulo, v. 55, n. 2, p. 226- 228, 2009.

MACHADO, Nilson José. Sobre a ideia de competência. In: PERRENOUD, Philippe et al. *As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação*. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 137-155.

McLELLAN, Robert K. et al. Optimizing health care delivery by integrating workplaces, homes, and communities: how occupational and environmental medicine can serve as a vital connecting link between accountable care organizations and the patient-centered medical home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Philadelphia, v. 54, n. 4, p. 504-512, abr. 2012.

MENDES, René. Requisitos para a competência no exercício das profissões que cuidam da saúde dos trabalhadores. In: FERREIRA FILHO, Mário (Ed.). *Saúde no Trabalho*. São Paulo: Roca, 2000. p. 29-51.

MORI, Koji et al. Surveys on the Competencies of Specialist Occupational Physicians and Effective Methods for Acquisition of Competencies in Japan. *Journal of Occupational Health*, v. 57, n. 2, p.126-141, jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE (OPAS). *Competencias esenciales en salud pública: un marco regional para las Américas*. Washington, DC: OPS, 2013.

PATERNOTTE, Emma et al. Cultural diversity: blind spot in medical curriculum documents, a document analysis. *BMC Medical Education*, London, 2015, 14:176.

SOTO-AGUILERA, Carlos A. et al. Actividades profesionales con ables (APROC): un enfoque de competencias para el per l médico. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, Barcelona, v. 19, n. 1, p. 55-62, fev. 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future of Jobs and Skills: Executive Summary*, Davos, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Occupational Medicine in Europe: Scope and Competencies*. Bilthoven, The Netherlands, WHO European Centre for Environment and Health, 2000.

Lista de siglas

ABEM – Associação Brasileira de Educação Médica

ABHO – Associação Brasileira de Higiene Ocupacional

ACGIH – American Conference of Governmental and Industrial Hygienists

ACOEM – American College of Occupational and Environmental Medicine

AMB – Associação Médica Brasileira

ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho

BEI – Biologic Exposure Indices (USA)

CEAMT – Centro de Estudos Avançados sobre as Práticas da Medicina do Trabalho

CFM – Conselho Federal de Medicina

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CNRM – Comissão Nacional de Residência Médica

COMP-HP – Competencies in Health Promotion Project

CRM – Conselho Regional de Medicina

DCN – Diretrizes Curriculares Nacionais

EPA – Environmental Protection Agency (USA)

EPHCC – European Public Health Core Competencies

EU – European Union

EUMS – European Union of Medical Specialists

FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

ICOH – International Commission on Occupational Health

IUHPE – International Union for Health Promotion and Education

LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

MSC – International Occupational Medicine Society Collaborative

MS – Ministério da Saúde

OEL – Occupational Exposure Level (USA)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OPAS – Organização Pan-Americana de Saúde

OSHA – Occupational and Safety Health Administration (USA)

PAE – Plano de Ação de Emergência

PCA – Programa de Conservação Auditiva

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PIPDCD – Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência

PGRE – Programa de Gestão de Riscos Ergonômicos

PPR – Programa de Proteção Respiratória

PQVT – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

PRP – Programa de Reabilitação Profissional

SBMFC – Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade

SBOC – Sociedade Brasileira de Oncologia

SCIELO – Scientific Electronic Library Online

SSA – Saúde, Segurança no Trabalho e Ambiente

SUS – Sistema Único de Saúde

USA – United States of America

WHO – World Health Organization

São Paulo, setembro de 2018.



O desenvolvimento de competências é um processo dinâmico, em constante reformulação. A primeira versão das *Competências essenciais requeridas para o exercício da Medicina do Trabalho* foi publicada em 2003 e, desde então, vem sendo utilizada para orientar cursos e programas de residência médica em todo o país. Em 2016, uma equipe liderada pela Profa. Dra. Elizabeth da Costa Dias atualizou e ampliou esse trabalho, de acordo com a metodologia Delphi, em estudo que envolveu 218 especialistas. Ao longo de 2017, esse estudo foi reorganizado e simplificado com o objetivo de facilitar sua aplicação prática por parte dos médicos do trabalho e, agora, é novamente publicado, em 3ª edição, pela ANAMT.



ANAMT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE
MEDICINA DO TRABALHO

ISBN 978-85-68943-08-3



9 788568 943083