



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

ISSAA - Instituto de Saúde Social e Ambiental da Amazônia

1. Política de Recursos Humanos

A política de Recursos Humanos do Instituto de Saúde Social e Ambiental da Amazônia, tem por finalidade, promover integração, valorização, transparência nos processos, para o alcance dos objetivos, e promoção de um ambiente de trabalho que proporcione satisfação e desenvolvimento. Assim sendo, esta política objetiva consolidar a ideia de que os diversos processos que permeiam as rotinas dos recursos humanos, devem ser desenvolvidos em um modelo de gestão estratégica fundamentado em competências. Este modelo de gestão norteará os processos de recrutamento e seleção de profissionais, avaliação do período de experiência, avaliação de desempenho, educação continuada, movimentações de colaboradores, entrevistas de desligamento e condução de ações como plano de cargos e salários, benefícios, provisões e incentivos aplicados aos profissionais, e saúde do trabalhador.

1.1 Gestão por competências.

Conceito - O Conselho Nacional da Educação, em suas resoluções, é importante fonte de análise do termo competência. O Parecer CEB nº16/99 [9] afirma que: "Pode-se dizer, portanto, que alguém tem competência profissional quando constitui, articula e mobiliza valores, conhecimentos, habilidades e atitudes para a resolução de problemas não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação profissional". E ressalta que "A vinculação entre educação e trabalho, na perspectiva da laborabilidade, é uma referência fundamental para se entender o conceito de competência como capacidade pessoal de articular os saberes (saber, saber fazer, saber ser e saber conviver) inerentes às situações concretas de trabalho. O desempenho no trabalho pode ser utilizado para medir e avaliar competências, entendidas como um saber operativo, dinâmico e flexível, capaz de guiar desempenhos num mundo do trabalho em constante mutação e permanente desenvolvimento".

1.2 Recrutamento e seleção por competências

O recrutamento é o ato de atrair, convocar e buscar no mercado interno e externo candidatos que atendam às exigências e pré-requisitos da vaga a ser preenchida.



A seleção com foco em competência visa absorver, no quadro profissional, pessoas potencialmente capazes para suprir as necessidades específicas a cada cargo. Para tanto, a seleção é composta de:

1. Triagem ou análise de currículos – Compatibilidade entre requisitos do cargo e do candidato;
2. Testes específicos psicológicos/ Dinâmica de Grupo;
3. Entrevista comportamental com foco em competências;
4. Entrevista técnica com foco em competências;
5. Avaliação de Desempenho (Em casos de seleção interna)

As ferramentas serão definidas e utilizadas de acordo com a necessidade para a identificação das competências (Conhecimentos, habilidades e atitudes) específicas para cada cargo.

Estas técnicas têm por objetivo reunir o maior número de informações do candidato, visando confirmar se o mesmo apresenta os requisitos necessários para ocupar a vaga, com o objetivo de obter qualidade nos processos e nas escolhas.

1.3 Plano de desenvolvimento e capacitação.

Visando desenvolver os colaboradores, entendendo que é primordial o processo educacional, a fim de gerar crescimento e aprendizagem na mudança de comportamento, esta organização promove conhecimento profissional, através de capacitações aos colaboradores. Respeitando o perfil profissional de cada colaborador; contribuindo para a melhoria das relações interpessoais e viabilizando treinamentos em parceria com os coordenadores e gestores, por meio de treinamentos programados, de acordo com PAT- Programa Anual de Treinamento.

O programa anual de treinamentos tem como base fundamental a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), PORTARIA Nº 2.761, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013, que apresenta a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) que objetiva a formação e o desenvolvimento de trabalhadores. Também é compreendida como uma proposta de ação capaz de contribuir para a necessária transformação dos processos de trabalho e das práticas de saúde.

A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais, bem como prover, excelência, qualidade e confiabilidade ao serviço ofertado

O plano de desenvolvimento e capacitação é construído através das seguintes ações abaixo;

- ✓ Levantamento das necessidades de Treinamento, que é realizado através de pesquisa orientada por formulário, onde se observa as principais fragilidades dos setores, para definição dos treinamentos a serem aplicados, para desenvolvimento do colaborador, bem como para o alcance dos objetivos institucionais.
- ✓ Elaboração do PAT, consiste em documento com os treinamentos de cunho obrigatório para instituições de saúde, como capacitações normativas, Técnicas e comportamentais, divididas por setor. O PAT apresenta de forma clara a grade de treinamentos, esclarecendo, o tema a ser ministrado, público alvo, facilitador, data de realização do treinamento, carga horária, objetivo, metodologia aplicada, e a ferramenta que será usada para avaliar a eficácia do treinamento.
- ✓ Aplicação dos Processos de ambientação.
 1. Ambientação Institucional: Objetiva apresentar aos novos colaboradores da instituição, suas políticas, direitos e deveres, como uma forma de acolher os profissionais de uma forma mais ampla, e ambientá-los com novo local de trabalho.
 2. Ambientação Assistencial: Voltado ao público da assistência (enfermeiros, tec. De enfermagem, nutricionista clínico, etc.) com a finalidade de apresentar os protocolos, fluxos que terão impacto direto na qualidade do atendimento aos usuários.
 3. Ambientação Setorial: Consiste em orientações repassadas aos novos contratados dentro das primeiras 24 horas de trabalho do mesmo no novo setor, capacitando o colaborador para execução das tarefas relacionados ao cargo por ele ocupado.

Os treinamentos são evidenciados e registrados em formulários, como: Plano de Treinamento; Lista de Frequência; Relatório de Treinamento e Avaliação de Reação.

A partir da definição do Plano Anual de Treinamento ocorre o monitoramento de todo o processo através do que chamamos de Painel de Bordo (Planilha Excel), onde será possível avaliar como o treinamento com determinado tema encontra-se em relação ao:

- Responsável: O facilitador que ministrou o treinamento.
- Status: sinalizados por cores: Verde (dentro do prazo); Azul (concluído) e Vermelho (em atraso).
- % completado: Apresenta em percentagem situação do treinamento;
- Data de Início;
- Duração: mensurada em minutos.
- Término: indicará o prazo final para treinamento ser concluído.



2. Plano de Cargos e Salários

O Plano de Cargos e Salários desta Organização preza pela organização de um RH estratégico, que se forma, a partir da missão e atribuições essenciais de cada cargo e suas respectivas grades de classe, divididas em: Estratégico, Tático e operacional. Os níveis salariais estão em consonância com os conhecimentos, habilidades, atitudes, escolaridade, experiência profissional de cada colaborador, trazendo mobilidade, e buscando a aplicação da grade de competências elencadas para cada cargo.

Grade de classes	
1.Estratégico	Presidente, Diretores.
2.Tático	Gerencias; Coordenadores; Gestores setoriais; Lideranças
3.Operacional	Técnicos administrativos; Técnicos assistenciais; administrativos e demais cargos de apoio

Nível Estratégico: Apresentado no Item 1 na grade de classes acima exposta, é composto por cargos que tem por finalidade estabelecer os planos de ação para funcionamento da empresa, bem como as políticas, planejamento estratégico, definição da utilização de recursos, e assim garantir a execução de uma gestão eficaz, com resultados positivos, agregando valor ao serviço ofertado.

Nível Tático: Localizado no ponto médio, item 2, da grade de classes, é composto por Gerentes, coordenadores, Líderes de área, e etc. Tem como uma das principais responsabilidades o repasse e aplicação das ações, diretrizes, política, e afins, desenvolvidos pelo grupo estratégico da organização, gerenciando e coordenando o grupo operacional, buscando o alcance das metas dos objetivos traçados.

Nível Operacional: Apresentado no Item 3 na grade de classes, é composto pelos profissionais do grupo de apoio. Onde a execução da atividade, contruirá a base do atendimento ofertado.

De forma prática, afirma-se que, com o Plano de Cargos e Salários se garante:

Desenho do perfil e competências necessárias para desenvolver o escopo salarial horizontal e vertical;

Definição da Política Salarial e os modelos estratégicos de remuneração baseados em competências;

Equilíbrio no escopo de responsabilidades, cargos e resultados esperados com conseqüente satisfação profissional.

2.1 Metodologia Estrutural.

A configuração para a construção dos cargos e salários de nossa atividade meio segue a seguinte metodologia estrutural:

- Mapeamento e mensuração de competências do cargo:

Consiste na análise minuciosa do cargo, e das competências necessárias para o eficaz desempenho do mesmo, que deve estar documentado nas descrições de cargo da organização. Com o cargo mapeado, o processo de Recrutamento e seleção, identificação de necessidade de treinamento, avaliação de experiência, avaliação de desempenho e avaliação salarial, serão norteadas pelo conteúdo descrito nas descrições de cargo da organização.

- Separação de funcionários em pequenos grupos multidisciplinares com objetivos específicos;
- Conjunto de atividades de natureza semelhantes, amplas e estratégicas, permitindo flexibilidade no exercício de atribuições corporativas, com igual responsabilidade e flexibilidade, evitando desvios de função e a facilidade na administração;

2.2 Gratificação.

2.2.1 Gratificação Funcional

Fundamentada na análise de responsabilidades, e atividades, considerando o volume de experiência para as especificidades da função e do negócio.

2.2.2 Gratificação por Habilidade

Gratificação que está ligada à natureza de incentivo à qualificação dos profissionais. Vinculada aos níveis de escolaridade, como especializações, direcionando a formação do colaborador de forma a suprir as necessidades organizacionais, e contribuir para alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

2.2.3 Percentuais estipulados

Os percentuais pagos giram em torno de 30% a 50% mediante nível de especialização e experiência na função, mediante comprovação documental e análise do setor de gestão de pessoas.



2.2.4 Criação de Novos Cargos

Com o objetivo decorrente da necessidade de ampliação dos serviços, de demandas tecnológicas e/ou de novas possibilidades mercadológicas e de estrutura gerencial, novos cargos poderão ser criados no escopo raiz da tabela de cargos e salários ou dentro dos aditivos de contrato acordados entre CONTRATANTE E CONTRATADO.

No ato da criação de um novo cargo, deverá se apresentar a descrição de atividades do novo cargo, a quem deve se reportar, as condições de trabalho e a maneira como deve ser executado, competências técnicas e comportamentais desejadas. Todo novo cargo passará pela aprovação da diretoria e do setor de Recursos Humanos, que mapeará as competências para o novo cargo.

2.3 Benefícios e Provisões.

Os benefícios são formas de remuneração indireta que visam oferecer aos colaboradores uma maior satisfação para atender suas necessidades tanto profissionais quanto pessoais. A aplicação da política de benefícios, fomenta colaboradores comprometidos com o objetivo do negócio; atrair e retém talentos; diminuir rotatividade e absenteísmo; aumentar a motivação.

O benefício do Vale transporte é fornecido quando o deslocamento entre a casa do empregado e a empresa é superior a dois quilômetros. A legislação prevê o desconto de até 6% do salário do colaborador, desde que este percentual não ultrapasse o valor do benefício pago pela empresa.

O pagamento mensal para todos os colaboradores em regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), é realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês da competência. Efetuando o pagamento através de depósito em conta em nome do colaborador.

O valor referente ao INSS -Instituto Nacional do Seguro Social, é depositado em uma conta bancária vinculada, à qual o colaborador não tem acesso. O depósito varia de acordo com o piso salarial do colaborador, em consonância com a tabela preconizada pelo INSS, disposta abaixo:

Salário base	Percentil
Até R\$ 1.100	8%
De R\$ 1.100,01 a R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.203,49 até R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.305,23 até R\$ 6.433,57	14%

Concessão de Férias, ofertada a todos os colaboradores CLT, nos prazos e períodos definidos legalmente. Cumprindo o Art. 130 da CLT, que preconiza, o período de 12 meses (Período



Aquisitivo) da data vigente do contrato de trabalho, onde o colaborador terá o direito a gozo de férias na seguinte proporção:

GOZO DE FÉRIAS	FALTAS *
30 dias	Até 05 dias
24 dias	06 a 14 dias
18 dias	15 a 23 dias
12 dias	24 a 32 dias
Perderá o direito de férias	Acima de 32 dias

*Faltas no período aquisitivo.

Cumprimento do Art.7 da Constituição Federal de 1988, que consiste no pagamento de uma gratificação natalina ao trabalhador. O 13º salário é calculado sobre o salário integral do trabalhador a partir da seguinte fórmula: valor do salário ÷ 12 x nº de meses trabalhados. As médias dos demais rendimentos como horas extras e adicionais serão também somadas. O valor é proporcional aos meses trabalhados durante o ano: para cada mês, 1/12 de salário. O pagamento do 13º salário, é realizado em dois períodos, 50% do salário a título de antecipação até o dia 30 de novembro e o restante até o dia 20 dezembro. O trabalhador deixa de ter direito a 1/12 avos relativos ao mês de trabalho quando tiver mais de 15 faltas injustificadas no mês e quando afastado por auxílio doença (afastamento acima de 15 dias).

Os colaboradores que trabalham entre as 22h e às 5h, recebem adicional noturno na proporção mínima de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, conforme previsto na CLT exceto condições mais benéficas previstas em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

O pagamento do Salário-família é efetuado em folha de pagamento mensalmente, ofertado ao colaborador que tenha salário-de-contribuição inferior ou igual ao determinado pela previdência social - INSS anualmente e filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade devidamente comprovados (Certidão de Nascimento). Contudo, para mantê-lo, todos os colaboradores que recebem salário-família deverão atualizar a documentação de seus dependentes anualmente.

Os benefícios espontâneos são aqueles concedidos de forma natural sem exigência legal. São oferecidos na forma de vantagens ou facilidades para os funcionários, que tem por objetivo prover para o empregado e sua família qualidade de vida.

Nos casos em que a unidades não possuem infraestrutura para refeitório local, é oferecido o

Vale Alimentação em cartão, com a possibilidade de opção do colaborador por Vale Refeição, cujo o valor parcial / diário, considera as possibilidades orçamentárias do projeto e a prática / custo da região aonde a Unidade está inserida.

2.4 Incentivos.

Uma política de incentivos nada mais é do que um modelo de remuneração variável, baseado na recompensa. Isso significa que, caso o colaborador atinja determinadas metas pré-fixadas pela empresa, ele terá o direito de receber um pagamento extra salarial de acordo com os resultados alcançados, após análise de resultados e desempenho de trabalho do colaborador.

Como previsto no presente documento existe o componente da variável 3, onde o recurso pago trimestralmente, dentro desta rubrica, após aferição por parte da CTA e SMS deverão ser distribuídos à equipe técnica da Unidade conforme plano de aplicação elaborado pela SMS. Os recursos, visam o repasse como incentivo a performance da equipe assistencial. Com o objetivo de qualificar os processos assistenciais, tendo como base as premissas dispostas no presente edital. Esta OSC se compromete com o cumprimento dos indicadores relacionados e seguirá o pré-estabelecido no presente edital.

Ao receber a parte variável esta OSC elaborará um Plano para a Aplicação da Variável, a ser submetido à Secretaria Municipal de Saúde para validação. Caberá a Comissão Técnica de Avaliação – CTA aprovar o Plano de Aplicação da variável, garantindo assim a destinação orçamentária para o valor em questão.

A seguir o quadro com os indicadores que serão monitorados na Variável 3.

VARIÁVEL 03 -INCENTIVO À EQUIPE - CER ILHA

	INDICADOR	FÓRMULA	META
SATISFAÇÃO DO USUÁRIO			
1	Índice de questionários preenchidos pelos pacientes em observação.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Questionários preenchidos}}{\text{Total de pacientes em observação}} \times 100$	>15%
2	Percentual de usuários Satisfeitos / Muito Satisfeitos.	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Conceitos satisfeito e muito satisfeito}}{\text{Respostas efetivas}} \times 100$	>85%

VARIÁVEL 03 - INCENTIVO À EQUIPE - HMEF

INDICADORES DE PRODUÇÃO								
			Faixa I	Pontuação		Faixa II	Pontuação	
Tipo de Internação	Leitos e TMP com TX de ocupação de 95%	Saídas mensais previstas	Faixa de saídas mensais ≥ 70 e $\leq 95\%$	% a aplicar no cálculo da variável	% sobre todo o contrato	Faixa de saídas mensais $> 95\%$	% a aplicar no cálculo da variável	% sobre todo o contrato
Clínica	40/8	144	101 a 137	10%	0,15%	>137	20%	0,3%
Cirúrgica	18/7	74	52 a 71	10%	0,15%	>71	20%	0,3%
Saúde Mental	15/18	24	17 a 23	10%	0,15%	>23	20%	0,3%
Terapia Intensiva	20/10	58	40 a 55	10%	0,15%	>55	20%	0,3%
Unidade Intermediária	10/10	29	20 a 27	10%	0,15%	>27	20%	0,3%
TOTAIS				50%	0,75%		100%	1,5%

3. Saúde do trabalhador.

Esta organização tem por objetivo fornecer aos seus colaboradores e clientes um ambiente seguro e saudável. As estratégias, procedimentos e ações adotadas visam alcançar os seguintes objetivos, atendo as políticas das normas regulamentadoras, incluindo:

3.1 Exames e consultas médicas ocupacionais e vacinação.

Uma das medidas aplicadas por esta organização é a prevenção à saúde do trabalhador, é o acompanhamento dos colaboradores através do serviço de medicina do trabalho durante toda a sua permanência na empresa, a qual tem por finalidade:

- A redução do absenteísmo motivado por doenças;
- A redução de acidentes potencialmente graves;
- Garantir o colaborador mais adequado à função, com melhor desempenho;
- Garantir as condições de saúde para o desempenho da função, minimizando a chance de arbitrariedades em caso de doença ou acidente.



Este acompanhamento que visa sobretudo garantir a segurança, a saúde e qualidade de vida no trabalho, será realizado nas seguintes situações:

- Admissional: Realizado antes da contratação e do início das atividades laborais;
- Periódicos: Realizados semestral ou anualmente conforme atividade e local de trabalho;
- Retorno ao trabalho: Realizados após afastamento por Auxílio Doença, Acidente de trabalho e Licença Maternidade;
- Mudança de função: Após selecionado pelo Recursos Humanos, será encaminhado para avaliação da Medicina do Trabalho;
- Consulta de análise: Realizadas por queixa e procura do colaborador ou frequente apresentação de atestados médicos;
- Acompanhamento por Acidente do Trabalho: Realizado para acompanhamento médico do acidente de trabalho;
- Demissional: Realizado na saída do colaborador da empresa.

Outra medida aplicada é o acompanhamento quanto à situação vacinal de cada colaborador.

As vacinas são medidas que garantem a sua prevenção contra doenças infectocontagiosas

Esta organização se compromete com a saúde, a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores, clientes e parceiros; Incentivar a participação dos colaboradores nas ações e programas de segurança e saúde no trabalho; Gerenciar custos, riscos e qualidade nos ambientes de trabalho; Estar em conformidade com as legislações vigente relativa à segurança e saúde do trabalhador; Buscando sempre a melhoria contínua e a qualidade das atividades relacionadas à Segurança do Trabalho e a Saúde Ocupacional.

3.2 Medicina Ocupacional.

Visando a prevenção e promoção da saúde, a área de Medicina Ocupacional está sempre voltada para a integridade física e mental do profissional, respeitando as regras e as necessidades da organização e da legislação vigente.

Principais atribuições do setor:

- Avaliar e acompanhar o acidente de trabalho.
- Receber e avaliar os atestados médicos.
- Monitorar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais.
- Realizar encaminhamento e acompanhamento previdenciário.
- Apresentar os indicadores da medicina ocupacional.



Equipamento de proteção - Medidas obrigatórias de proteção ao profissional:

- O equipamento é um dispositivo que visa a proteção tanto individual ou coletiva (EPI ou EPC, destinado a eliminar ou minimizar riscos diários a segurança e/ou sua saúde do profissional.

3.3 Eixos norteadores das ações quanto a saúde do trabalhador:

Programa Qualidade de Vida é alicerçado em quatro linhas de atuação, que são as seguintes:

Organizacional – Ações que valorizem a imagem, postura e o relacionamento da Instituição com os colaboradores; alternância das atividades funcionais

Social – Ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e criem oportunidades de lazer e cultura;

Biológica – Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais no trabalho e atendam às necessidades físicas com valorização dos princípios ergonômicos;

Psicológica e emocionais – Ações que promovam a autoestima e o desenvolvimento das capacidades pessoais e profissionais dos colaboradores.

3.4 Propostas de ações quanto a valorização do trabalhador

- 1) Qualificação do ambiente de trabalho (conforto, instalações e equipamentos ergonômicos);
- 2) Evitar situações estressoras, relacionadas à jornada, repressão à iniciativa profissional, má comunicação entre níveis hierárquicos, falta de perspectiva de ascensão pessoal, etc.;
- 3) Orientação sobre cuidados com a saúde física e emocional
- 4) Controle dos riscos, conforme e aderente as normas regulamentadoras oficiais da área;
- 5) Promoção, prevenção e proteção às doenças e anomalias clínicas comuns como obesidade, tabagismo, alcoolismo, diabetes e hipertensão arterial, junto a promoção de hábitos saudáveis como atividade física, lazer, alimentação correta;
- 6) Promoção do cuidado com a saúde bucal: segundo a Organização Mundial de Saúde, cerca de 20% das faltas ao trabalho no setor industrial tem vinculação com problemas de saúde bucal. Além disso, o trabalhador saudável contribui para que toda a empresa seja considerada



“empresa saudável” por respeitar as normas de saúde e segurança do trabalho e, com isso, receber selos de certificação de qualidade

7) Oferta de programas de educação financeira, preparação para aposentadoria, envelhecimento saudável, apoio à mãe trabalhadora.

4.CIPA - Comissão interna de prevenção de acidentes.

O Instituto de Saúde Social e Ambiental da Amazônia reconhece a importância e incentiva a CIPA- Comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho, pois trata da prevenção de acidentes do trabalho, e de todos os aspectos que afetam a saúde do colaborador, respeitando assim artigos 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5), contida na portaria 3.214 de 08.06.78 instituída pelo Ministério do Trabalho.

O objetivo da CIPA é fazer com que empregadores e empregados trabalhem conjuntamente na tarefa de prevenir acidentes e melhorar a qualidade do ambiente de trabalho, de modo a tornar compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. A CIPA também tem por atribuição identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de risco, com a participação do maior número de trabalhadores e com a assessoria do SESMT.

Incentivamos atividades de saúde e segurança do trabalho a realização de inspeções periódicas, a fim de garantir boas condições ergonômicas, ambientais e de segurança, cumprindo as resoluções da Norma Regulamentadora NR32.

Com o objetivo de propiciar um ambiente de trabalho saudável, esta organização realiza ações multidisciplinares de segurança, integrando as equipes e atuando nos fatores que influenciam a qualidade de vida do trabalhador.

Realização de treinamentos para todos os colaboradores (Integração, Acidentes de Trabalho, Biossegurança, Prevenção e Combate à Incêndio, Equipamento de Proteção Individual, Fluxos do Setor de Saúde e Segurança do Trabalho e Comissão Interna de Prevenção de acidentes); Adequação do sistema de prevenção e combate a incêndio; Controle das condições dos equipamentos de prevenção e combate a incêndio; Realização de compra e recarga dos equipamentos de prevenção e combate a incêndio; Participar da elaboração de Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfuro cortantes; Investigação dos incidentes do trabalho caracterizando ou não em acidentes do trabalho, realizando a comunicação dos



órgãos competentes mediante a emissão da CAT; Acompanhamento da dosimetria dos colaboradores expostos a radiação; Elaboração de Plano de Proteção Radiológica – PPR; Fiscalização do cumprimento das normas e procedimentos.

A Equipe de Segurança do Trabalho atua nos conjuntos de medidas que visam prevenir os acidentes de trabalho bem como as doenças ocupacionais e de infecção hospitalar, possibilitando maior integridade e a capacidade de trabalho do profissional.

Principais Ações da Medicina Ocupacional:

- Implantação de CIPA;
- Assessoria aos membros da CIPA;
- Acompanhamento das reuniões da CIPA;
- Implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);
- Implementação do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Elaboração do Laudo de Insalubridade;
- Elaboração do Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT);
- Elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP);
- Inspeções periódicas nos ambientes de trabalho;

A seguir listaremos algumas ações prioritárias quanto á saúde e orientações aos colaboradores:

1- Postura

Um dos grandes males do século é a dor na coluna, já que a revolução das tecnologias criou categorias profissionais que podem realizar o trabalho exclusivamente pelo computador.

Ficar na mesma posição por bastante tempo e de maneira incorreta, pode acentuar problemas na estrutura óssea. Nesses casos, portanto, uma das melhores formas de preservar a saúde do colaborador é alertar sobre a postura na pratica diária de suas atividades laborais.

Promover ginásticas laborais e incentivar o alongamento durante as pausas no trabalho também é uma maneira eficiente de promover o bem-estar do trabalhador.

2- Valorização dos princípios ergonômicos



Esta organização entende como indispensável observar princípios ergonômicos, avaliando o mobiliário dos setores e a sua colocação e disposição no ambiente profissional.

É importante, da mesma forma, avaliar a confiabilidade e a segurança dos equipamentos de proteção, conforme as funções desempenhadas na empresa, para que a equipe trabalhe em condições adequadas.

3- Alternância das atividades dos funcionários

Flexibilizar os horários de trabalho ou, ainda, alternar as atividades desempenhadas pelos funcionários também é uma ação incentivada por esta instituição, haja vista que esta prática é uma forma, forma eficiente de promover saúde no ambiente profissional.

A diversificação de tarefas, além de tornar o expediente interessante, permite movimentar mais o corpo e alongá-lo, de modo a evitar dores.

Essa alternância, entretanto, também auxilia na redução do estresse e do cansaço mental, já que a repetição de tarefas pode, ao longo dos anos, gerar desgaste emocional, além de LER- Lesões por esforços repetitivos.

4- Promoção do cuidado com a saúde bucal

A promoção do bem-estar no trabalho e a diminuição da taxa de ausências, passa também, pelo fornecimento de acesso a tratamentos dentários preventivos, assim como palestras e orientações quanto a saúde bucal.

5- Orientação sobre cuidados com a saúde física e emocional

A organização incentiva seus funcionários, a adotar como prática os cuidados com a saúde física e mental. Nesse contexto, realizar: treinamentos, cursos ou palestras, projetos que orientem sobre a importância das políticas desenvolvidas é fundamental.

Por meio de eventos como esses, a gestão também poderá criar experiências formativas para desenvolver o relacionamento interpessoal na equipe e fortalecer os laços de solidariedade e comprometimento.

6- Alimentação

Uma das grandes causas do adoecimento é o descuido com a nutrição. Essa é, inclusive, uma das razões pelas quais os médicos sempre orientam sobre os riscos de ingerir determinados alimentos.



Planejamos refeições e lanches nutritivos para os colaboradores, para assim reduzir ao máximo os afastamentos e eliminar o risco de adoecimento entre a equipe.

A promoção da saúde no ambiente de trabalho é fundamental para concretizar os princípios de dignidade humana e valorização à vida. É importante observar que empresas também são constituídas e movidas por propósitos humanitários.

Esta organização incentiva a Promoção de ginásticas laborais e incentivar o alongamento durante as pausas no trabalho como forma de promover o bem-estar do trabalhador. Haja vista que a promoção da saúde no ambiente de trabalho é fundamental para concretizar os princípios de dignidade humana e valorização à vida.

Objetivo específico da Ginástica Laboral.

- Diminuir as despesas da instituição decorrente as faltas (absenteísmo) e a incidência de doenças osteomusculares – (LER/DORT). Melhora integração social e organizacional;
- Maior disposição e concentração no trabalho;
- Melhora a consciência corporal e postural;
- Diminui risco de acidentes de trabalho, por falha humana.

Recursos Humanos.

ISSAA - Instituto de Saúde Social e Ambiental da Amazônia