

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 1/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

1. OBJETIVO

Com o objetivo de documentar a forma de se relacionar com seus colaboradores, estagiários, e outros profissionais foi criada a política de gestão de pessoas, visando assegurar um ambiente favorável à motivação e com melhor engajamento, e a formação de uma equipe de alta performance comprometida com os resultados institucionais.

2. RESPONSABILIDADES

2.1. PRESIDÊNCIA E DIRETORIA

Aprovar e definir as estratégias de gestão de pessoas.

Aprovar as situações não citadas nesta política.

2.2. GERÊNCIA DE GENTE E GESTÃO

Propor políticas, processos, procedimentos e rotinas que visem fortalecer os pilares estratégicos da Instituição.

Propor políticas, processos, procedimentos e rotinas que visem fortalecer os pilares

Gerenciar o modelo de gestão de pessoas e liderança dos colaboradores estratégico e operacional dos gestores.

Proporcionar condições adequadas ao desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas;

Propiciar um ambiente de trabalho capaz de conduzir à melhoria contínua do desempenho, a partir da participação dos colaboradores e da criação de estratégias que promovam seu crescimento pessoal e o alcance de bons níveis de satisfação no trabalho.

2.3. LIDERANÇAS

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 2/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

Adotar e praticar os modelos de gestão e liderança definidos pelo Hospital Porto Dias (HPD), a fim de proporcionar um ambiente de trabalho capaz de motivar e comprometer as pessoas com a estratégia da Instituição para o desenvolvimento das competências profissionais, a excelência e o alcance dos objetivos organizacionais.

Definir em parceria com a área de gestão de gente e gestão as qualificações e expectativas de desempenho dos profissionais, através da definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes desejadas para garantir o nível de qualidade esperada na prestação dos serviços oferecidos e a satisfação de nossos clientes;

Participar ativamente dos processos de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, feedbacks, reconhecimento e desenvolvimento e do colaborador, cumprindo as exigências legais;

Praticar e promover a prática dos valores da Instituição e garantir um bom clima organizacional.

3. DIRETRIZES

3.1. PROPÓSITO

O Hospital tem como missão o “Excelência no cuidado à vida”, baseado no entendimento de que a saúde é o bem maior do ser humano. Os profissionais que trabalham no Hospital buscam garantir a assistência aos nossos clientes com qualidade e excelência. Fundamentada na visão de “Ser modelo de inovação em serviços de saúde com sustentabilidade, qualidade e segurança assistencial”, o Hospital traduz na prática esta missão, especialmente, na maneira como se relaciona com seus colaboradores, estagiários, corpo médico e outros profissionais que atuam na Instituição.

3.2. A POLÍTICA

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 3/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

A razão de existir da área de gestão de gente e gestão está centrada no diálogo constante com os colaboradores do Hospital e busca compreender suas necessidades, de forma a contribuir com o aperfeiçoamento de suas competências, com base nos padrões estabelecidos pelos métodos de acreditação hospitalar.

A Política de Gestão de Pessoas do Hospital Porto Dias, segue as seguintes premissas:

- O Hospital visa uma relação de longo prazo com profissionais comprometidos e investe no contínuo desenvolvimento.
- No Hospital, o Gestor conta com áreas de apoio à gestão, para selecionar e desenvolver pessoas empenhadas no aperfeiçoamento constante e que querem se comprometer com o trabalho e com o crescimento pessoal e profissional.
- O gestor é o representante da instituição para sua equipe e o responsável direto pelo seu desenvolvimento. Assim, deve procurar entender as motivações e as demandas específicas dos indivíduos.
- Gerir por meio de exemplos e assegurar as responsabilidades de coordenar e apoiar sua equipe para que esta atue de forma coerente com as políticas, normas e procedimentos institucionais, dentro dos princípios da conduta ética, transparência, honestidade e rigor com as informações.
- O Hospital é uma organização onde se aprende (Learning Organization) fundamentado em três pilares importantes: o científico ou humanístico e o cultural, que tem como crença o crescimento e valorização das pessoas, a busca pela melhoria contínua da qualidade e excelência, a atualização e revisão dos seus processos e inclusão das pessoas em todo o contexto da sua cultura e crescimento sustentável.

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 4/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

- O aprendizado contínuo sempre foi cultuado pela alta direção, presentes na prática diária, nos seus rituais, costumes e hábitos de gestão. Comprometido com o crescimento profissional dos seus colaboradores, com a qualidade dos serviços prestados e com a satisfação dos clientes, mantém programas de treinamento e desenvolvimento sólidos.
- As lideranças promovem o diálogo aberto, a reflexão sobre o cotidiano de trabalho, a escuta, com respeito pelas opiniões e sugestões. Entender que o erro pode acontecer. O erro, o quase erro/quase falha, incidentes e eventos adversos e o risco são notificados e analisados e servem de melhoria nos processos, nas condições de trabalho e no desenvolvimento das capacidades e habilidades dos colaboradores.

3.2.1. Campo de aplicação

A política é aplicada em todas as áreas do Hospital, a todos os colaboradores contratados no regime CLT, estagiários e aprendizes.

A gestão do corpo clínico, bem como dos outros profissionais da saúde que atuam como fisioterapeutas, fonoaudiólogos e odontólogos no regime de prestação de serviço/autônomos, está contemplada em seus documentos específico.

Os profissionais de saúde das áreas de fisioterapia, fonoaudiologia e odontologia contratados como prestadores de serviço, compõem o corpo assistencial da Hospital e são profissionais de saúde autônomos, independentes, aos quais é deferido o direito de usufruir das instalações do HPD, cabendo-lhes praticar todos os atos profissionais dentro das normas e princípios éticos e humanitários. Estes profissionais não detêm vínculo empregatício com o Hospital, não recebendo salário ou remuneração de qualquer espécie e mantendo subordinação hierárquica à sua Direção.

3.2.2. Gestão de Pessoas na Prática

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 5/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

A prática de gestão de pessoas no Hospital está intimamente ligada aos seus valores, filosofia, cultura e norteados pelo Planejamento Estratégico, na perspectiva de aprendizado e crescimento, buscando a sustentabilidade e longevidade da Instituição.

3.2.3. Planejamento e Seleção de Pessoal

O Hospital possui um quadro de colaboradores compatível com a necessidade gerada pela demanda e pela complexidade conforme a natureza da atividade, com perfil adequado aos resultados esperados, bem como alinhados à cultura organizacional e diretrizes do Hospital.

As atividades e responsabilidades de cada profissional são definidas em uma descrição atual de cargo, conforme a política da Organização.

O Hospital tem como prioridade o aproveitamento de recursos humanos internos para preenchimento de vagas desde que o perfil esteja alinhado às novas atribuições, considerando que as oportunidades de carreira sejam priorizadas. Os critérios e definições a respeito do recrutamento interno dos profissionais estão descritos no procedimento institucional.

Os processos seletivos se baseiam na avaliação técnica e comportamental, condição primordial para o embasamento das decisões de contratação de seus profissionais, não permitindo que privilégios de relações pessoais interfiram nas decisões, assim como discriminação de pessoas em decorrência da raça, da cor, do sexo, da orientação sexual, do gênero, da religião ou da falta dela, da origem, da classe social, da idade e da incapacidade física ou mental bem como quaisquer outras formas de preconceito e/ou favorecimento. As etapas do processo de seleção de pessoas conforme detalhadas no procedimento geral de recrutamento e seleção de pessoal, foram criteriosamente definidas para assegurar que os profissionais que atuam no Hospital possuam competência para o exercício da função. Cabe às

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 6/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

lideranças garantir que os processos de avaliação e escolha de seus profissionais estejam baseados nos critérios definidos.

O Hospital mantém para a área de enfermagem convênios com escolas técnicas profissionalizantes de nível médio para estágios curriculares, de forma a possibilitar ao final do estágio, a formação de banco de profissionais aculturados e qualificados nos procedimentos de qualidade e segurança assistencial, a fim de atender às futuras demandas de seleção e contratações e fomentar a formação de mão de obra qualificada no mercado.

O HPD se preocupa com o aspecto social da demissão, entendendo que as mesmas só devem ocorrer após esgotadas as oportunidades de capacitação, os alinhamentos comportamentais, remanejamento de quadro ou quando se fizerem necessários por ajustes de quadro, descumprimento do contrato de trabalho ou manual do compliance Institucional.

A admissão ou contratação de colaboradores que tenham qualquer grau de parentesco será possível desde que seja para atuação em áreas distintas e/ou que não tenham subordinação direta.

O HPD entende que ao promover, participar de ações ou representações contra a empresa, o colaborador estará automaticamente iniciando um processo de rompimento com a Instituição.

Colaboradores do Hospital em fase de aposentadoria são avaliados pela liderança juntamente com a área de gente e gestão para decisões de permanência, dispensando o cuidado que o momento requer.

3.2.4. Dimensionamento de Pessoal

Profissionais de enfermagem são dimensionados de acordo com a realidade da organização, considerando as RDC's específicas por setor, a Resolução COFEN 543/2017, as boas práticas e o histórico dos indicadores da organização

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 7/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

apresentados a seguir, de modo a viabilizar a execução dos processos de trabalho de forma segura.

Para atendimento às necessidades de enfermagem são considerados para dimensionamento os seguintes indicadores:

- Taxa de ocupação;
- Demanda de enfermagem - horas de enfermagem (Sistema de Classificação de Pacientes);
- Grau de satisfação dos clientes/pacientes;
- Indicadores assistenciais e gerenciais.

Dimensionamento das Unidades de Internação (UI): o dimensionamento é realizado de acordo com a Resolução do COFEN 543/2017, através da análise do histórico de avaliação diária dos pacientes internados, e a avaliação está baseada na classificação de Fugulin. As informações são disponibilizadas diariamente, compiladas em relatório específico via sistema BI (Business Analytics), confrontando as horas de enfermagem necessárias e as horas de enfermagem oferecidas.

Dimensionamento das Unidades de Terapia Intensiva Adulta e Pediátrica (UTI): o dimensionamento nestas unidades segue as diretrizes da RDC 7 ANVISA de 24/02/2010. Nestes setores a demanda da enfermagem é calculada utilizando-se o escore NAS.

Dimensionamento do Bloco Cirúrgico, Hemodiálise, Central de Material de Esterilização (CME) e Medicina Diagnóstica (Ultrassom, Ressonância, Radiologia, Teste Ergométrico, Medicina Nuclear, Tomografia): o dimensionamento nestas unidades é realizado de acordo com a Resolução do COFEN 543/2017, levando em consideração os marcadores definidos para cada setor, entre eles: horas de

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 8/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

enfermagem por paciente ou procedimento ou atividade, porte cirúrgico, tempo médio de preparo de material, entre outros.

Dimensionamento dos setores Unidade de Emergência (U.E), Hemodinâmica, Endoscopia e Oncologia: o dimensionamento de pessoal da enfermagem é definida frente à capacidade efetiva de atendimento.

A revisão do dimensionamento da enfermagem é realizada sempre que necessário e nos casos de alteração da demanda e sazonalidade de atendimento são discutidos em conjunto com o Comitê de Produtividade.


Dimensionamento da Farmácia Clínica: o dimensionamento dos farmacêuticos é realizado com base na Lei 13.021/14, considerando a Resolução 557/13, do Conselho Federal de Farmácia, e a Portaria 4.283/2010, do Ministério da Saúde. Desta forma, é possível garantir serviços de assistência farmacêutica integral durante todo o seu horário de funcionamento, promovendo uma cultura de segurança medicamentosa em toda instituição e realizando atendimento personalizado ao paciente.

Dimensionamento de Nutrição Clínica: o dimensionamento da Unidade de Alimentação e Nutrição, e da Assistência Nutricional e Dietoterapia tem como base a resolução do CFN nº 600, de 25 de fevereiro de 2018: "dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, indica parâmetros numéricos mínimos de referência, por área de atuação, para a efetividade dos serviços prestados à sociedade e dá outras providências".

Dimensionamento das áreas de Apoio e Administrativa: está baseado na estrutura necessária para apoiar e/ou suportar o pleno desempenho dos indicadores estratégicos, considerando a taxa de ocupação, produtividade e satisfação dos clientes externos e internos.

3.2.5. Remanejamento de Mão de Obra

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 9/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

Remanejamento é um processo de transferência de mão de obra temporária de colaboradores entre as unidades, com o objetivo de atender a demanda instalada. A norma de remanejamento é fundamentada na sua missão e está prevista em todos os contratos de trabalho dos colaboradores. Sempre que for necessário e possível um remanejamento para garantir a assistência segura e satisfação do cliente, o remanejamento será realizado.

Contrato de Trabalho: Item 11 – “O trabalho será prestado em quaisquer unidades do empregador – Hospital Porto Dias. Item 12 “Fica ajustado, nos termos do § 1º, art. 469, da CLT, que o empregado concorda com a possibilidade de transferência, transitória ou definitiva, do local de trabalho, não incorrendo em alteração lesiva do contrato a alternância da localidade de prestação de serviços.”

A definição pelo remanejamento é baseada na análise diária quanto à necessidade de recursos humanos de cada unidade em cada plantão, considerando os indicadores de taxa de ocupação e o absenteísmo, bem como a especificidade, a complexidade e a criticidade dos processos de cada unidade. A oportunidade de remanejar pessoas pode ser identificada quando houver desequilíbrio entre a demanda e os recursos humanos.

Importante destacar que os remanejamentos ocorrem de forma a garantir que a atuação do colaborador esteja aderente com sua capacitação técnica.

3.2.6. Acolhimento, Ambientação e Integração

O Hospital promove o acolhimento, ambientação e integração para todo novo colaborador admitido, buscando o alinhamento com os propósitos e a cultura organizacional.

O Hospital acredita que profissionais engajados geram maior comprometimento na busca de resultados de satisfação, qualidade e segurança dos seus serviços, sendo assim, promove o Programa de Ambientação/Integração alinhando expectativas,

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 10/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

tirando dúvidas, reduzindo a ansiedade natural do processo de admissão e instruindo o novo colaborador em relação as principais políticas, procedimentos e protocolos assistenciais.

O Hospital entende que o período de 90 dias de experiência (dois períodos de 45 dias após a contratação) é fundamental para a adaptação do colaborador à empresa, às suas rotinas, aos processos e à relação com pares e lideranças.

A avaliação do período de experiência é realizada pelo gestor, conforme previsto no procedimento institucional essa avaliação proporciona ao novo colaborador feedback sobre seu trabalho e quais ações em conjunto com seu gestor serão realizadas para que o desenvolvimento aconteça.


As lideranças têm papel fundamental na atração, retenção e administração de pessoas e a área de gente e gestão atua como parceiro de negócio.

3.2.7. Capacitação, Desenvolvimento e Educação

O Hospital investe continuamente no desenvolvimento e crescimento das pessoas através de seus programas de capacitações e desenvolvimento, articuladas à ética e valores institucionais, garantindo a excelência nos serviços prestados. E acredita que somente através da capacitação e desenvolvimento contínuo, a Organização se mantém moderna e competitiva.

As estratégias de capacitação, desenvolvimento e educação do Hospital constitui-se de um conjunto de atividades que compreende a realização de capacitações como: Apresentação Institucional, Capacitações Introdutórias Setoriais, Técnicas e Comportamentais. Além disso, contempla ainda na área de enfermagem as seguintes capacitações: Protocolos Assistenciais, Procedimento Técnicos de Enfermagem e Técnicas de Ressuscitação Cardiopulmonar. Além disso, disponibiliza através de plataforma de educação MED PORTAL, cursos e-learning

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 11/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

com conteúdo técnicos e comportamentais compatíveis com o desenvolvimento de competências necessárias ao negócio e à cultura da organização.

Compete aos líderes de equipe a condução do processo de capacitação e desenvolvimento dos seus colaboradores, identificando talentos, orientando e estimulando o aprimoramento e potencial.

Anualmente é elaborado o Plano Anual de Treinamento – PAT, que é o cronograma das capacitações planejadas, compatíveis com as necessidades da organização, dos setores e das equipes. Sempre buscando desenvolvimento técnico, comportamental e tecnológico dos colaboradores, para manter ou aprimorar suas habilidades e conhecimentos.

3.2.8. Desempenho e Competências

O Hospital pratica o diálogo contínuo (feedback) e avalia o desempenho de seus colaboradores incentivando os aspectos positivos e promovendo reflexão dos pontos de desenvolvimento.

A avaliação formal ocorre uma vez por ano, mas o diálogo é contínuo, onde a liderança promove a conversa diária, de forma natural e orientativa, aumentando a interação entre liderança e equipe.

Baseando-se na descrição de cargos, a avaliação de desempenho por competências analisa os desempenhos técnicos e comportamentos desejados de forma a proporcionar o alinhamento e orientação de carreira aos requisitos dos cargos e funções.

3.2.9. Remuneração e Benefícios

O Hospital reconhece e recompensa seus colaboradores de diversas maneiras. Entende que o reconhecimento vai além das recompensas financeiras, valoriza o

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 12/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

orgulho de pertencer à uma instituição sólida e de excelência no segmento de saúde.

O Hospital entende remuneração como um conjunto de ganhos que se obtém como compensação do trabalho, ou seja, o somatório de remuneração fixa, variável e pacote de benefícios.

O Hospital acredita que a manutenção de um pacote de benefícios racional e adequado às necessidades do colaborador, contribui para a sua qualidade de vida, refletindo os resultados positivos na sua atividade profissional.

O Hospital respeita o Sindicato dos Empregados e reconhece a sua importância, como representante legítimo dos nossos colaboradores, buscando permanente cordialidade nas negociações das convenções e/ou acordos coletivos.

3.2.10. Reconhecimento Profissional e Gestão do Clima Organizacional

O Hospital tem como uma de suas premissas valorizar e reconhecer aqueles que se destacam, promovendo eventos de agradecimento e reconhecimento destes profissionais.

Valorizar o desempenho individual e o trabalho em equipe, são fatores essenciais para a conquista de um ambiente saudável.

Todo colaborador é convidado a expor suas ideias, sugerir e contribuir para o aperfeiçoamento das relações humanas e de melhoria do processo produtivo. O clima organizacional é avaliado anualmente por meio de pesquisa de clima e práticas institucionais são adotadas e monitoradas visando manter um ambiente saudável e propício para o desenvolvimento profissional e retenção de talentos.

Colaboradores desligados da organização por iniciativa da empresa ou por pedido de demissão, são convidados a realizarem a entrevista de desligamento. As informações obtidas por meio desta prática em conjunto com outras, que são

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 13/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

oriundas dos demais canais citados, são cuidadosamente analisadas pela equipe de desenvolvimento humano e organizacional e resultam na elaboração de ações que contribuirão para a melhoria do clima organizacional.

O HPD valoriza os colaboradores que dedicam sua vida profissional à instituição, destacando os profissionais com mais tempo de empresa, pessoas que fazem a diferença na história da Instituição.

O Hospital entende seu papel diferenciado na gestão hospitalar e na formação de novos profissionais, promovendo ações para reconhecer os destaques das suas áreas de atuação.

O Hospital entende e valoriza o papel dos líderes como responsáveis pela eficiência e qualidade da comunicação ágil, eficiente e direta, formal e informal em suas áreas, fundamental para a gestão do clima organizacional.


O relacionamento que o Hospital mantém com seus colaboradores é baseado no respeito mútuo e a recíproca dessa relação é esperada de ambas as partes, no sentido de fortalecimento das relações, do trabalho com ética e profissionalismo.

O Hospital busca a melhoria constante das condições de trabalho, tanto nos aspectos físicos e materiais, quanto psicológicos. Criar um clima harmônico e positivo traduz qualidade de vida no trabalho para os colaboradores.

3.2.11. Promoção da Saúde e Segurança

O Hospital considera a saúde e segurança do colaborador de vital importância, atuando de forma preventiva, eliminando, reduzindo ou neutralizando a exposição e riscos para evitar acidentes ou adoecimentos. Preza por elevados padrões de saúde e segurança ocupacional. Busca continuamente aplicar as melhores práticas na promoção da saúde, prevenção de doenças e redução de acidentes. Preocupa-se com a saúde física e mental das equipes, bem como com a satisfação, a produtividade e as condições de trabalho seguras dos colaboradores.

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 14/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

O ambiente de trabalho e as interações entre colaboradores e clientes são acompanhados a fim de identificar áreas e situações de potencial violência, permitindo a atuação imediata para a redução de incidências e implementação de ações preventivas.

O Hospital possui um programa de saúde e segurança estruturado com equipes capazes de atender as necessidades de todos os colaboradores que atuam diretamente no cuidado aos pacientes.

O SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho orienta, avalia e analisa todos os indicadores referentes à saúde e segurança dos colaboradores e propor melhorias contínuas. O Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR reconhece os riscos presentes nos ambientes, estabelece medidas de controle e através dele o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO estabelece os exames médicos, vacinas e suas periodicidades de realização. Os documentos são revisados anualmente por determinação da legislação vigente.

O Hospital monitora os profissionais que atuam diretamente na assistência ao paciente, estabelecendo um programa de imunização para redução ao risco associado a doenças infecciosas, conforme estabelecido no PCMSO. Implanta programa com ações de prevenção de doenças e promoção da saúde tais como, vacinação anual entre outros. Além dos programas mantidos pelo SESMT, a segurança e a saúde dos colaboradores estão inseridas em ações integradas em outros programas institucionais, como,

- Programa de Materiais Perigosos e Resíduos;
- Programa de Prevenção e Controle de Infecção;
- Plano de Segurança;
- Programa de Segurança Contra Incêndio;

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 15/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO
- Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR

Com a implementação das ações de promoção da saúde, ambiente seguro e qualidade de vida, o Hospital busca reduzir rotatividade, absenteísmo, acidentes de trabalho e melhoria no clima organizacional.

Profissionais envolvidos direta ou indiretamente em eventos adversos e que são acometidos por sofrimento emocional recebem aconselhamento por parte das lideranças e são orientados/ encaminhados para acompanhamento psicológico.

O Hospital também conta com a plataforma de atendimento psicológico chamada Optum para que seus colaboradores possam realizar acompanhamento terapêutico sem nenhum custo. Tais práticas visam atenuar as consequências emocionais do evento adverso sobre os profissionais.


Para garantir a efetividade das ações propostas, o Hospital investe em capacitação e treinamento das equipes, bem como mantém análises críticas mensais dos seus principais indicadores.

3.2.12. Administração de Pessoal

O Hospital entende e pratica a legislação vigente nas relações trabalhistas e sindicais, pautando-se pelo cumprimento das obrigações legais. Mantém registro das informações individuais de seus colaboradores sobre qualificações, resultados de avaliações, entrevistas, documentos e históricos profissionais.

As comprovações de formação e credenciais profissionais são verificadas na fonte de origem, tais como: diplomas, licenças, registro profissional de colaboradores que atuam diretamente no cuidado do paciente.

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 16/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

Todo o processamento de folha, registro de ponto, férias e rescisões estão fundamentados em convenções/acordos coletivos de diversas categorias que atuam no Hospital, além da obediência à legislação vigente.

Os registros de movimentação de ponto e pagamentos estão armazenados digitalmente e automatizada, estando de fácil acesso, quando necessário.

O Hospital tem como premissa o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente, bem como o recolhimento de todos os impostos e obrigações sociais/fiscais são realizados dentro do prazo legal estabelecido pelos órgãos reguladores (Receita Federal, Ministério do Trabalho e Emprego, Previdência Social, Caixa Econômica Federal e outros).

As medidas disciplinares e eventuais descontos em salários devem atender ao que está previsto nas Leis Trabalhistas e/ou Previdenciárias, Manual de Compliance e/ou em norma específica.

3.2.13. Gestão de Terceiros

O Hospital entende que os terceiros que atuam na prestação de serviços em suas dependências têm papel fundamental na segurança e qualidade da assistência oferecida aos pacientes. Sendo assim, estabelece critérios quanto aos procedimentos, atitudes e comportamentos a serem adotados nos processos de gestão de empresas prestadoras de serviços, buscando qualidade e segurança para todos os envolvidos.

Os terceiros que atuam na HPD estão legalmente habilitados, são detentores das competências necessárias para o exercício de suas funções e conhecedores de suas responsabilidades.

O Hospital exige que os envolvidos na prestação de serviços, conheçam suas funções e que sejam avaliados e capacitados para garantir a melhoria contínua dos processos e da qualidade dos serviços prestados.

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 17/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

As empresas contratadas mantêm disponível arquivos com toda a documentação exigida por lei, bem como a garantia da execução do PGR (Programa de Gerenciamento de Risco) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) para todo empregado regido por CLT envolvido na prestação de serviços dentro das dependências do Hospital.

3.2.14. Gestão do Corpo Clínico

O Corpo Clínico é aberto nos termos do Código de Ética Médica. É composto por profissionais de saúde autônomos, aos quais é deferido o direito de usufruir de suas instalações, cabendo-lhes praticar todos os atos profissionais dentro dos princípios éticos e humanitários. Os integrantes do Corpo Clínico não detêm vínculo empregatício com o Hospital, não recebendo salário ou remuneração de qualquer espécie, não tendo subordinação hierárquica à sua Direção. A definição de corpo clínico nesta norma aplica-se ao corpo médico.

A formação, a licença e registro dos membros do corpo clínico e outras credenciais exigidas por lei ou regulamento e pela Organização são verificados e mantidos atualizados.

Há um processo de decisão uniforme e transparente para a nomeação inicial de membros do corpo clínico.

- **Atribuição de privilégios ao corpo clínico**

Todos os médicos que atuam no Hospital têm habilitações e privilégios clínicos definidos e sistematicamente atualizados.

O Hospital possui um procedimento padronizado, objetivo e baseado em evidências, para autorizar os membros do corpo clínico a admitir e tratar pacientes e/ou prestar outros serviços clínicos consistentes com suas qualificações.

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 18/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

- **Avaliação contínua da prática profissional dos membros do corpo clínico**

O Hospital utiliza um processo padronizado e contínuo para avaliar a qualidade e a segurança do cuidado ao paciente prestado por cada membro do corpo médico.

- **Renomeação e renovação de privilégios do corpo clínico**

A cada três anos, o Hospital determina, a partir da avaliação contínua da prática profissional de cada membro do corpo médico, se a participação no corpo médico e os privilégios devem continuar com ou sem alterações.

3.2.15. Gestão do Corpo de Enfermagem

O Hospital possui um processo uniforme para reunir, verificar e avaliar as credenciais do corpo de enfermagem (licença, educação, treinamento e experiência profissional).

O Hospital possui um processo padronizado para: identificar as responsabilidades no cargo e fazer atribuições clínicas do cargo com base nas credenciais dos profissionais do corpo de enfermagem e quaisquer requisitos regulatórios.

O Hospital possui um processo padronizado para a participação do corpo de enfermagem nas atividades de melhoria da qualidade, inclusive avaliando o desempenho individual quando indicado.

3.2.16. Gestão de Outros Profissionais da Saúde

O Hospital possui um processo uniforme para identificar as responsabilidades no cargo e fazer atribuições clínicas do cargo com base nas credenciais de outros profissionais de saúde e quaisquer requisitos regulatórios.

Os profissionais de saúde das áreas de fisioterapia, fonoaudiologia e odontologia que compõem o corpo assistencial do Hospital, quando na modalidade de

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf. ^a Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 19/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

profissionais de saúde autônomos, independentes ou comendo empresa de prestação de serviço, é deferido o direito de usufruir da instalação hospitalar, cabendo-lhes praticar todos os atos profissionais dentro dos normais princípios éticos e humanitários.

O credenciamento dos profissionais, aprovação do cadastro, atribuições de privilégios clínicos/ permissões clínicas, avaliação e monitoramento dos membros do corpo assistencial são geridos pela área de credenciamento.

3.2.17. Disposições Gerais

As definições contidas neste documento poderão, a critério de seus dirigentes, sofrer alterações, considerando a legislação vigente e condições econômico-financeiras da Organização.

Qualquer situação não descrita anteriormente ou exceção à Política de Gestão de Pessoas deverá ser analisada pela Gerência de Gestão de Pessoas e aprovada pela Presidência do Hospital.

4. REFERÊNCIAS

Padrões de Acreditação da Joint Commission International para Hospitais. Consórcio Brasileiro de Acreditação de Sistemas e Serviços de Saúde – Rio de Janeiro: CBA: 2021. 7ª edição.


LEI Nº 8213/91- Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências - http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm

RESOLUÇÃO COFEN – Dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem - http://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-2932004_4329.html

RESOLUÇÃO Nº 7, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2010 – Funcionamento de UTI's

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2010/res0007_24_02_2010.html

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 20/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

NR4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4AC03DE1014AEED6AD8230DC/NR-04%20\(atualizada%202014\)%20II.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4AC03DE1014AEED6AD8230DC/NR-04%20(atualizada%202014)%20II.pdf)

NR7 – PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>

LEI Nº 839/2011 - Atenção à Saúde ocupacional dos Profissionais de Enfermagem - <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/scpro1115.nsf/1061f759d97a6b24832566ec0018d832/4736c17382b342fd83257905006d87e3?OpenDocument>

RESOLUÇÃO CFM Nº 1.980/2011 - Cadastro, registro, responsabilidade técnica e cancelamento para as pessoas jurídicas –

Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986

LEI 331 / 2006 - Fonoaudiólogo - Exercício da profissão de fonoaudiólogo - <http://www.fonoaudiologia.org.br/legislacaoPDF/Res%20331-20%20Resp.Tec..pdf>

LEI 6.316 /1975 - Fisioterapeuta - Exercício da profissão de fisioterapeuta - <http://www.crefito.com.br/repository/legislacao/LEI%206.316.pdf>


RESOLUÇÃO nº 80, DE 09 DE MAIO DE 1987 - Exercício da profissão de fisioterapeuta e terapeuta ocupacional

LEI Nº 3.820 - que cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Farmácia - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3820.htm.

RESOLUÇÃO CFF Nº 300 /1997 - Regulamentação do exercício em Farmácia de Unidade Hospitalar, Clínicas e Casas de Saúde de natureza pública ou privada <http://www.cff.org.br/userfiles/file/resolucoes/300.pdf>

PORTARIA Nº 344, DE 12 DE MAIO DE 1998 – aprovação do Regulamento Técnico sobre substâncias e medicamentos sujeitos a controle especial

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--

	HOSPITAL PORTO DIAS	Data 1ª versão: 01/06/2016
		Ult. Revisão: 12/06/2024
		Vencimento: 12/06/2026
		Versão: 05
		Nº Páginas: 21/21
POLÍTICA	GESTÃO DE PESSOAS HPD-AGP-PL-01	

<http://www.anvisa.gov.br/scriptsweb/anvisalegis/VisualizaDocumento.asp?ID=939&Versao=2>

5. ANEXOS

Não se aplica.

6. QUADRO RECAPITULATIVO

Descrição da Revisão	Versão	Data
Emissão inicial	01	01/06/2016
Revisão geral para adequação ao padrão SQE. 1,9 e 13 do Manual de Acreditação Internacional da JCI, 6º edição.	02	15/09/2018
Revisão geral conforme definido na norma zero	03	20/09/2020
Revisão geral para adequação dos objetivos e políticas alinhados à gerência corporativa, conforme padrão das acreditações Manual de Acreditação Internacional da JCI, 7º edição.	04	09/08/2022
Revisão geral para adequação aos objetivos e políticas alinhados à gerência local.	05	12/06/2024

Elaboração e Revisão: Graciete M. B. Corrêa Gerente de Gente e Gestão	Validação: Enf.ª Drielly Costa Coordenadora de Qualidade	Aprovação: Dr. Rômulo Nina Diretor Técnico Hospitalar
--	---	--