

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Cuidados com drogas de alto alerta.
Cuidados na passagem de Sondas Nasogástrica e Nasoenteral.
Cuidados na manutenção de Cateteres Venosos Centrais.
Conduta de enfermagem para a criança e o adolescente com dor.
Curativos e coberturas padronizadas.
Hemodiálise no paciente crítico Hemodiálise no paciente crítico.
Ventilação mecânica e gasometria arterial no paciente crítico adulto e pediátrico.
Conduta de enfermagem na administração de Hemocomponentes.
Sedação no paciente neurológico crítico adulto.
Complicações clínicas e cirúrgicas no paciente crítico adulto.
Complicações clínicas e cirúrgicas no paciente crítico infantil.
Assistência em parada cardiorrespiratória em adulto e infantil
Coleta de exames e preparo e acompanhamento do cliente para exames.
Condutas de enfermagem para termo terapia e crioterapia.
Preparo do corpo pós-morte.
Gestão de qualidade e gestão de processos.
Liderança, criatividade e comunicação na Enfermagem.
Enfermeiro como Gestor da Unidade e do Cuidado.
Prevenção e controle de sintomas em cuidados paliativos.
Assistência domiciliar.
Enfermagem Clínica.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Módulo – Área específica para Farmácia**

Guia Terapêutico.
Formas Farmacêuticas.
Classes terapêuticas.
Vias de administração.
Dose Unitária.
Drogas de Alto Alertas.
Farmacovigilância.
Interações Fármaco X Fármaco / Interações Fármaco X Nutrientes/
Garantia e controle de qualidade- CTQF.
Dispensação de psicotrópicos.
Descarte de resíduos/ Conferencia do carro de emergência/ Dispensação de antimicrobianos.
Preparo de medicamentos.
Farmácia clínica e segurança do paciente.
Logística em farmácia hospitalar.
Gestão em Farmácia Hospitalar.
Análise Farmacoterapêutica.

### **Módulo – Área específica para Serviço Social**

Interfaces entre questão social, adoecimento e tratamento.
--

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Pressupostos para a sistematização das práticas dos assistentes sociais em clínicas cirúrgicas.
Pressupostos para a sistematização das práticas dos assistentes sociais em especialidades clínicas.
Intervenção em cuidados paliativos.
Atividades do Serviço Social com grupos, na perspectiva de garantia de direitos sociais da população usuária do SUS.
Apoio psicossocial e acolhimento de paciente e/ou famílias em situação de urgência/emergência.
Localizar familiares de pacientes, dar suporte, acolher, mediar informações e providenciar onde familiares vão permanecer durante o período de internamento. Disponibilizar Casa de Apoio.
Orientações quanto aos direitos sociais e encaminhamentos as redes de referência do município e região.
Atendimento psicossocial aos familiares de pacientes da UTI com grupo de apoio semanal.
Programação de alta hospitalar juntamente com os familiares, visando adequação do domicílio segundo a necessidade do paciente.
Comunicar altas hospitalares e solicitar transporte adequado.
Realizar visita ao domicílio do paciente para inclusão no programa de atenção domiciliar.

**Módulo – Área específica para Psicologia**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Avaliação de funções cognitivas como memória, linguagem, percepção visual e auditiva, atenção, orientação temporã espacial, motricidade.
Exame clínico e exames de neuroimagem.
Anamnese Familiar/ou responsável para coleta de dados sobre o paciente antes da internação e avaliação de situação e suporte familiar.
Identificar alterações cognitivas visando elaboração do plano de tratamento e/ou reabilitação.
Avaliar o paciente através de instrumentos psicológicos – testes específicos, questionários – Avaliação de alterações cognitivas e comportamentais e capacidades preservadas.
Principais déficits em lesões neurológicas: alteração do nível de consciência, alterações cognitivas, emocionais e comportamentais, déficit motor, de sensibilidade, mobilidade, fala e linguagem, alterações dos sentidos.
Elaboração e início do plano de reabilitação.
Avaliação psicológica das repercussões emocionais em função das mudanças causadas pelas limitações impostas pela lesão ao paciente e sua família.
Avaliação do estado emocional do paciente, observando autoestima, percepção de si, expectativas, motivação, engajamento em relação à reabilitação, entre outros, e acompanhamento psicológico durante internação.
Dor em crianças: aspectos psicológicos.
Acompanhamento da família e paciente na transição Hospital – Domicílio, visando organizar e estimular continuidade do seguimento de acompanhamento psicológico terapêutico e de reabilitação.
Cuidados paliativos.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Módulo – Área específica para Terapia Ocupacional**

Manutenção ou recuperação da capacidade funcional.
Estimulação e /ou manutenção do desenvolvimento neuropsicomotor (no caso de crianças).
Prescrição de estratégias para diminuição da dor.
Prevenção de incapacidades e deformidades.
Minimização do impacto da doença no cotidiano do paciente, ajudando em sua reorganização.
Estruturação e retomada e/ou a assunção de papéis laborativos pelo paciente.
Reintegração ao convívio social, com a melhor qualidade de vida.
Aumento / resgate da autoestima do paciente e do equilíbrio emocional.
Proporcionar a manifestação de potencialidades, da inteligência e da criatividade.

### **Módulo – Área específica para Nutrição**

Bases teóricas da terapia nutricional.
Terapia nutricional aplicada ao paciente clínico e cirúrgico.
Abordagem farmacológica da nutrição parenteral.
Avaliação nutricional.
Abordagem nutricional ao paciente em tratamento clínico e cirúrgico.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Manipulação de fórmulas lácteas e enterais.
Terapia Nutricional ao paciente em cuidados paliativos.
Terapia nutricional enteral e parenteral.
Terapia Nutricional a pacientes de atenção domiciliar.

#### **Módulo – Área específica para Fisioterapia**

Avaliação fisiofuncional.
Reeducação respiratória e diafragmática.
Técnicas de reexpansão pulmonar.
Técnicas de desobstrução brônquica.
Técnica de desinsuflação pulmonar.
Suporte ventilatório, monitoração respiratória e desmame.
Fisioterapia em terapia intensiva e unidade pós-operatória em neurocirurgia.
Treinamento muscular respiratório.
Treinamento na Síndrome do desconforto respiratório agudo.
Fisioterapia em cuidados paliativos.
Cinesioterapia motora e controle postural.
Ventilação mecânica invasiva e não invasiva.

#### **Módulo – Área específica para Fonoaudiologia**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Diagnóstico precoce de sintomas de distúrbios fonoaudiólogos.
Intervenção nos distúrbios de comunicação adquiridos durante a internação.
Condutas precoces e preventivas para evitar possíveis danos nos processos fonatórios e cognitivos.
Retorno para alimentação por via oral.
Reabilitação dos órgãos envolvidos com o sistema fonatório.
Restabelecimento das funções orais.
Orientar aqueles não elegíveis ao atendimento fonoaudiólogo hospitalar.

### **Políticas de Avaliação de Desempenho**

Avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, e das metas e resultados a serem alcançados e da sua excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, a sua contribuição para o negócio da organização.

### **Objetivo**

Promover melhoria contínua no ambiente e relações de trabalho a partir da identificação de quanto às pessoas percebem e avaliam os valores e práticas organizacionais, a confiança que depositam na Instituição e o nível de motivação existente.

### **Aplicação**

Todas as áreas e colaboradores.

### **Premissas**

- Dispor de informações consistentes para fundamentar o planejamento de atividades relativas ao Gerenciamento de Pessoas da Instituição;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Garantir o alinhamento dos colaboradores para a realização da Missão, o alcance da Visão e o respeito aos Valores da Instituição;
- Integrar os diversos processos e áreas funcionais;
- Melhorar a qualidade da comunicação interna e entre as áreas.

A Avaliação de Desempenho é um processo contínuo de acompanhamento do desempenho dos colaboradores, pela ótica individual, buscando atingir os seguintes objetivos:

- Avaliar as reais necessidades de capacitação e desenvolvimento profissional;
- Fazer reflexão junto ao servidor acerca de sua atuação trabalhista, ou seja, buscar uma avaliação diagnóstica; Avaliar potenciais, otimizando o desenvolvimento profissional;
- Democratizar o trabalho;
- Implantar novas práticas na gestão de pessoas;
- Planejar carreiras;
- Melhorar os processos de gestão na área de Gestão de Pessoas;
- Avaliar as limitações do sistema organizacional (individual, institucional e de atendimento à população);
- Subsidiar o planejamento de contratação de pessoal.

### **Processo para Avaliação de Desempenho**

O setor de Recrutamento e Seleção é responsável por controlar os contratos durante os períodos de experiência, devendo enviar para ao gestor da área a avaliação de desempenho do colaborador antes do término de cada período experimental e cobrar o retorno do documento no prazo determinado.



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Avaliação de Desempenho do Período de Experiência**

O gestor da área é responsável pela avaliação do novo colaborador, utilizando as ferramentas “Avaliação de Desempenho do Período de Experiência de 45 (quarenta e cinco) dias” e “Avaliação de Desempenho do Período de Experiência de 90 (noventa) dias”.

A Avaliação no período de experiência de 45 (quarenta e cinco) dias, etapas:

- Padrinho e gestor deverão dar feedback constante ao novo colaborador;
- Aprovação: prorrogação do período de experiência por mais 45 (quarenta e cinco) dias;
- Reprovação: desligamento imediato.

A Avaliação no período de experiência de 90 (noventa) dias, etapas:

- Padrinho e gestor deverão dar feedback constante ao novo colaborador;
- Aprovação: efetivação sem restrições, mas com a possibilidade de iniciar um plano de desenvolvimento individual, considerando as competências técnicas e comportamentais;
- Reprovação: desligamento imediato.

**À Área de Enfermagem utiliza uma ferramenta específica para avaliação dos seus colaboradores, distinguindo as competências de acordo com o cargo.**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Avaliação de Desempenho Anual**

Avaliação de desempenho será elaborada e coordenada anualmente pelo setor de Capacitação e Desenvolvimento, e deverá ser aplicada em todos os colaboradores pelos seus gestores, considerando as competências específicas conforme descrição de cargo e os seguintes aspectos:

- Capacidade de aprender e assimilar novas ideias;
- Qualidade de trabalho, grau de perfeição e atenção com que executa seu trabalho;
- Quantidade de trabalho e produtividade;
- Relacionamento, maneira de agir;
- Assiduidade e pontualidade, responsabilidade com horários e comprometimento;
- Espírito de equipe, interesse em conhecer e participar dos assuntos relativos ao seu trabalho e aos do seu setor.

Avaliação do colaborador a respeito do seu setor de trabalho, considerando os seguintes aspectos:

- Quanto às informações recebidas para o desenvolvimento de seu trabalho;
- Quanto a materiais e equipamentos por ele utilizados;
- Quanto à comunicação com os gestores;
- Quanto à integração na equipe de trabalho;
- Quanto à satisfação na realização das tarefas e atividades.

**Etapas para aplicação da avaliação de desempenho:**

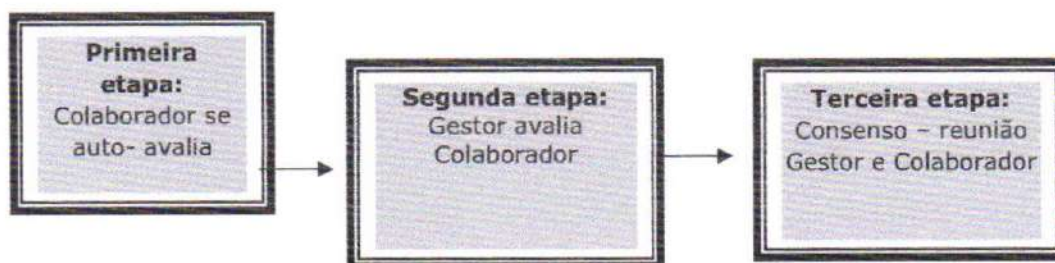
**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Preparação dos gestores para serem agentes multiplicadores do processo;
- Apresentação da ferramenta para os colaboradores;
- Aplicação das Avaliações.

#### **Análise crítica dos resultados e definição de planos de ação:**

- Análise dos resultados;
- Identificação dos fatores desmotivantes e talentos adormecidos;
- Quando tratar-se de colaboradores de níveis de comando, as ações deverão ser alinhadas com a Superintendência e Diretoria da área;
- Para situações que afetam diretamente os setores, as ações deverão ser definidas com o superior imediato ou mediato para que tenha mais clareza sobre os aspectos que requerem sua atenção, tanto no que se refere às suas atitudes, quanto em relação às atitudes dos colaboradores sob sua responsabilidade;
- Feedback para o colaborador para que ele tenha uma percepção mais segura quanto à visão que seus avaliadores têm em relação às suas atitudes, desenvolvimento profissional e a própria atuação na equipe;
- Alinhar as ações ao cronograma de treinamento e a programas que estimulem o desenvolvimento dos profissionais.

#### **Fluxo do Processo de Avaliação Anual**



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

## **Processo de Pesquisa de Clima Organizacional**

### **Metodologia**

A aplicação do formulário garante preservação da identidade. As informações solicitadas visam exclusivamente estratificar os resultados e contribuir na elaboração dos planos de ação:

- Local;
- Categoria/Funcional;
- Tempo de Casa;
- Relação de trabalho (forma de contrato);
- Sexo.

Contendo de 20 a 50 afirmativas com desdobramento para avaliação da área de atuação e da organização, com as seguintes opções de resposta:

1. Discordo Sempre
2. Discordo na maioria das vezes
3. Às vezes concordo, às vezes discordo.
4. Concordo na maioria das vezes
5. Discordo sempre / concordo sempre?

### **Tratamento dos Dados**

Em meio eletrônico ou físico, ambos com senha exclusiva de acesso, e armazenamento de dados para garantir a preservação da identidade dos participantes, permitindo que todos possam se expressar livremente.

### **Forma de Aplicação**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Eletrônico – por meio acesso à internet em site por link;

Físico – postos de atendimento na Instituição, onde os colaboradores podem esclarecer dúvidas e responder o questionário.

### Análise de Dados

Análise de dados em 05 (cinco) dimensões:

- Atuação da liderança;
- Valorização;
- Equidade;
- Motivação;
- Relacionamento e Ambiente.

### Consolidação dos Resultados

Dimensão	Total de Melhorias	< 45% Oportun. de Melhoria	45% a 55% Merecem atenção	56% a 89% Nível Satisfatório	>= 89% Pontos Fortes
1. Atuação da Liderança					
2. Valorização					

Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023

3. Equidade					
4. Motivação					
6. Relacionamento e Ambiente					

#### Divulgação dos Resultados

- Elaboração de relatório com apresentação quantitativa (gráficos) e qualitativa (ações);
- Divulgação dos resultados para todos os participantes - colaboradores e Gestores.



Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória "Warrib Motta" (UPA Pronto Atendimento) compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração, manutenção e reparação de equipamentos, serviços de limpeza, conservação e segurança, além de outros serviços necessários para o funcionamento adequado da UPA. Quantidade: 23 unidades. Valor estimado: R\$ 1.200.000,00 (dois milhões e duzentos mil reais).

## Políticas de Cargos e Salários

Cabe à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, a responsabilidade pela definição de procedimentos para a gestão de cargos e salários dos colaboradores, dos diversos níveis hierárquicos, assim como as alterações que se fizerem necessárias, que podem envolver a criação, a extinção ou a reclassificação dos cargos, de com o estabelecido no Plano de Cargos e Salários.

### Objetivo

Disciplinar as movimentações de pessoal e propiciar a administração dos cargos e salários da Instituição.

### Aplicação

Todos os colaboradores da Instituição.

### Premissas

É o instrumento que estabelece a estrutura de cargos da Instituição, define as atribuições e responsabilidades e competências necessárias de cada cargo e estabelece os níveis salariais a serem praticados.

### Descrição da Política

A política salarial adotada pela Instituição está fundamentada em três diretrizes principais que visam assegurar um tratamento salarial equânime e competitivo:

- Equilíbrio Interno: coerência salarial que deve existir entre os cargos, considerando o conteúdo e valor relativo (importância) na estrutura da Instituição;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Equilíbrio Externo: adoção no ponto médio da tabela salarial correspondente a Média dos salários praticados pelo mercado (salário);
- Administração Salarial Global: estabelecimento de política de remuneração total, representando o somatório de salário, remuneração variável, benefícios, etc.

### **Conceitos Gerais**

#### **Classificação de Cargos**

É a organização dos cargos em grupos, considerando a compatibilidade, equivalência dos requisitos e competências, condições de trabalho e responsabilidades, de acordo com as categorias de cargos estabelecidas, levando-se em conta a natureza dos cargos existentes na Instituição.

#### **Grupo Salarial**

É um agrupamento de cargos, cujo conteúdo profissional equivalente justifica tratamento salarial semelhante.

#### **Faixa Salarial**

É a variação salarial possível para um determinado grupo de cargos. A amplitude da faixa salarial corresponde à variação entre o maior e o menor salário da faixa.

#### **“Steps” Salariais**

São os degraus intermediários de uma faixa salarial, definindo o posicionamento frente à política salarial adotada pela Instituição.

#### **Estrutura / Tabela Salarial**

É a organização de uma progressão racional de salários baseados nos relacionamentos entre os valores dos cargos, de modo a distribuir os salários de acordo com o conteúdo profissional de cada cargo.

Na Instituição a tabela salarial tem a seguinte configuração:



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Cargos operacionais;
- Cargos Técnicos / Administrativos;
- Cargos de Liderança.

### **Critérios para administração e manutenção do plano de cargos e salários**

#### **Alterações Salariais Coletivas**

Quando do Acordo Individual/Dissídio Coletivo, as alterações salariais convencionadas entre, a Instituição e o Sindicato representativo dos colaboradores e/ou os colaboradores, deverão ser implementadas e o índice aplicado na correção da tabela salarial. Deve-se evitar a aplicação de índices escalonados, visando à manutenção da coerência da tabela salarial.

As antecipações espontâneas constituem-se por alterações salariais concedidas por liberalidade da Instituição, sendo passíveis de compensação quando da aplicação do Acordo Individual/ Dissídio Coletivo ou quaisquer medidas governamentais.

#### **Reclassificação do Cargo**

Os casos de aumento ou diminuição de atividades em determinados cargos deverão ser comunicados à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas que providenciará sua reavaliação e aprovação, caso necessário. Poderá haver mudança na classificação dos cargos em decorrência dessas alterações.

#### **Criação de Cargo**

Caso haja a necessidade de um novo cargo, em razão de serem desenvolvidas novas atividades, deverá ser solicitado à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas estudos que visem à criação do referido cargo.

#### **Extinção de Cargos**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Os cargos em que não haja ocupantes e que por motivos de reestruturação das áreas não venham a ter mais ocupantes, deverão ser comunicados à área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas para serem extintos.

### **Carreira**

É a relação sequencial de cargos com afinidades entre si, com atividades correlatas, competências, conhecimentos específicos e demais requisitos inerentes ao cargo.

### **Procedimentos**

As vagas existentes no quadro de pessoal serão preenchidas, prioritariamente, pelos colaboradores internos, obedecidas as diretrizes e critérios estabelecidos.

O ingresso na carreira dar-se-á, preferencialmente, nos cargos de início de carreira. Havendo interesse da Instituição e considerando-se as qualificações e competências do candidato, o ingresso poderá ocorrer em qualquer nível de cargo da carreira.

O colaborador poderá concorrer a cargos de outra carreira, diferente a carreira do cargo que ocupa, porém deverá possuir as qualificações exigidas e existir compatibilidade em nível salarial. As vagas serão divulgadas no âmbito das unidades.

Todos os colaboradores, como os candidatos externos, para ingressarem na carreira, passarão por um processo seletivo adequado às exigências de cada cargo. À área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, em conjunto com a área solicitante, especificará o conteúdo e a forma de seleção dos candidatos.

### **Critério para Contratação e Movimentação de Colaboradores**

Todas as movimentações de cargo estão vinculadas à existência de vaga disponível no quadro de pessoal.

### **Admissões**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

As admissões serão processadas mediante aprovação no processo seletivo, o candidato deverá ser contratado no salário correspondente ao primeiro “step” (mínimo) da faixa salarial relacionado ao seu cargo.

Caso o salário estipulado seja insuficiente para atrair e/ou admitir o recurso humano necessário, o candidato poderá ser administrado na faixa, levando-se em consideração a consistência interna, ou seja, os salários dos demais profissionais já existentes no cargo.

### **Readaptação**

Em caso de readaptação (retorno de licença ou afastamento por longos períodos) o colaborador terá sua situação profissional revista. Poderá haver necessidade de alteração funcional do colaborador, caso existam limitações de saúde que inviabilizem sua permanência no cargo que ocupa.

### **Promoção**

São elegíveis à promoção todos os colaboradores ativos que preencham os pré-requisitos para o cargo e que:

- Possuam no mínimo 12 meses na Instituição;
- Possuam no mínimo 12 meses no cargo atual;
- Apresentem desempenho adequado e potencial para ocupar um cargo superior ao atual, apurado através de algum sistema formal de Avaliação de Desempenho;
- Não possuam faltas injustificadas, nos últimos 12 meses;
- Não tenham recebido medidas disciplinares, nos últimos 12 meses.
- Deverá ocupar a vaga, o colaborador melhor classificado no processo seletivo.

Caso o percentual de variação seja superior a 20% (vinte por cento) para atingir o inicial da nova faixa, a diferença superior deverá ser escalonada em parcelas com intervalo mínimo de 03 (três) meses. Para os casos onde a variação

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

percentual superior for muito próxima aos 20% (vinte por cento), deverá ser aplicada em uma só vez ou em duas etapas conforme negociação. Quando o colaborador for promovido e seu salário estiver acima da média (step 3) do novo cargo, não caberá aumento salarial.

### **Aumento Salarial ou Alteração de Cargo por Enquadramento**

O aumento salarial por enquadramento consiste na evolução do salário do colaborador dentro da faixa salarial de seu cargo, decorrente da sua contratação frente ao mercado e de sua contribuição e adaptabilidade na empresa ou no seu novo cargo caso tenha sido promovido.

São elegíveis para receber aumento por enquadramento os colaboradores que:

- No caso de admissão, estejam no cargo atual no mínimo há 03 (três) meses até atingir o segundo “step” e de 06 (seis) meses posterior até atingir o médio da faixa, partindo do seu último aumento salarial;
- No caso de promoção, há carência de 03 (três) meses, contados a partir da data do último aumento salarial até atingir o segundo “step”, e de 06 (seis) meses posteriores até atingir o médio da faixa, sempre partindo do seu último aumento salarial;
- Para a alteração de cargo por enquadramento, haverá análise específica de cada caso, utilizando-se de instrumento de avaliação formal, não havendo carências e regras pré-estabelecidas.

Caso ocorra uma movimentação de cargo dentro do próprio grupo salarial, poderá ser realizado o enquadramento, seguindo os critérios acima, podendo atingir até o máximo do step 3.

### **Aumento Salarial por Mérito**

O aumento salarial por mérito consiste na evolução do salário do colaborador dentro da faixa salarial de seu cargo, decorrente de seu destacado desempenho.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória "Warríb Motta" (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Os aumentos salariais por mérito ocorrerão em função de verba disponível, previamente prevista em orçamento.

Para tanto, a Diretoria, anualmente, em função dos resultados financeiros da Instituição, deverá definir um percentual do orçamento a ser utilizado para a concessão dos aumentos por mérito. - São elegíveis para receber aumento por mérito os colaboradores ativos que:

- a) Estejam no cargo atual no mínimo há 12 (doze) meses.
- b) Não tenham recebido aumento salarial individual nos últimos 12 (doze) meses.
- c) Não estejam no último step da faixa salarial do cargo.
- d) Apresentem desempenho superior ao exigido pelo cargo na última Avaliação Formal.

Os colaboradores contemplados com aumento por mérito receberão aumento salarial, correspondente a um step da faixa do cargo por ano.

#### **Considerações Gerais**

Todo e qualquer tipo de alteração de cargo e/ou salário, somente deverá ser comunicado ao colaborador após aprovação formal da Área de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, através de formulários específicos, devidamente autorizados pelos responsáveis. No caso de transferência de área, constatado interesse das partes (Instituição e Colaborador), deverá seguir o procedimento de formalização conforme item anterior.

Para a administração do Plano de Cargos e Salários são necessárias, uma adequada gestão e utilização dos critérios definidos nesta norma, sempre atentando que o aspecto salarial está inserido dentro do contexto da Política de Remuneração Global da Instituição. É necessária a participação consciente dos responsáveis (Gestores), exercendo e assumindo sua responsabilidade de gestão dos seus Quadros de Pessoas.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Políticas de Benefícios**

Em termos legais benefícios podem constituir em um diferencial a mais para o colaborador que passa a vislumbrar um ganho pelo seu maior esforço. Um ganho maior proporcionará a melhoria da qualidade de vida das pessoas e seus familiares, que passam a ter mais poder aquisitivo e, com isso, satisfazer suas necessidades básicas e requintadas.

Os programas de benefícios reconhecem e procuram atender a essas necessidades e são bons para as organizações. As empresas cada vez mais, estão notando que o dinheiro utilizado com benefícios pode ser considerado investimento e não gasto, visto que não é possível avaliar o quanto vale para a empresa um bom profissional, nem o quanto a empresa pode perder se ele migrar para outra organização que lhe ofereça melhores condições.

### **Objetivo**

Incentivar, motivar e colaborar com a qualidade de vida dos colaboradores.

### **Aplicação**

Todos os colaboradores da Instituição.

### **Premissas**

As pessoas são atraídas e participam da organização não somente em função do cargo, do salário, das oportunidades, do clima organizacional, mas também em função expectativas de serviços e benefícios sociais que poderão desfrutar.

### **Descrição da Política**

Um plano de benefícios como fator motivador dos colaboradores não é apenas benéfico para o colaborador, mas também para a instituição, devido ao fato de

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

que a produtividade aumenta e a cordialidade entre colaboradores e clientes é sempre natural visto que os colaboradores sentem-se satisfeitos e valorizados.

Os benefícios oferecidos podem ser divididos em compulsórios ou legais e espontâneos, entre os benefícios mais utilizados classificam-se alimentação, vale transporte, seguro saúde e programas de participação nos resultados.

### **Processos de Benefícios**

#### **Vale Transporte**

É um direito do trabalhador desde que comprovada sua utilização mediante apresentação de comprovante de residência e utilização de condução.

O colaborador que estiver de férias ou licença tem seu benefício suspenso durante este período. Serão descontados 6% (seis por cento) do salário base quando do fornecimento de vale-transporte.

O vale transporte está restrito a cidade de União da Vitória e seu entorno num perímetro máximo de até 30 km (trinta quilômetros), aos colaboradores que residirem fora do perímetro estabelecido será concedido o vale transporte para uma passagem de ida e volta.

Anualmente e/ou quando se fizer necessário, os colaboradores deverão atualizar seu endereço junto à Administração de Pessoal.

#### **Auxílio Creche**

O Auxílio creche será concedido às colaboradoras (mães) com filhos:

De 00 (zero) a 06 (seis) anos completos, desde que comprovada a insuficiência de vagas na Rede Pública e os custos despendidos para manutenção da criança em rede privada.

O valor do auxílio Creche não poderá exceder a 5% do salário base do colaborador.

#### **Refeições**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

A refeição será fornecida somente aos colaboradores que trabalham em jornada superior a 06 (seis) horas diárias. A refeição será servida no refeitório da Unidade, em horários predeterminados.

Cada colaborador terá direito a apenas uma refeição diária e o controle será por meio de ticket fornecido pela Administração de Pessoal ou controle por livro.

O custo da refeição poderá ser subsidiado de acordo com o cargo e/ou salário do colaborador.

#### **Cesta Básica**

A cesta básica é fornecida mensalmente a todos os colaboradores ativos e/ou afastados pelo INSS, sem ônus à sua remuneração.

A cesta será entregue ao colaborador nas dependências da sede administrativa local da Instituição.

#### **Política de Administração de Pessoal**

As políticas da gestão de departamento de pessoal são:

- Padronizar e organizar processo de admissão, informando quais documentos necessários para sua execução;
- Desenvolver ações para organizar os processos de execução da folha de pagamento;
- Desenvolver e acompanhar sistemática de benefícios;
- Informar meios de programar e executar férias;
- Informar meios de rescindir contratos de trabalho;
- Cumprir com os encargos sociais.

#### **Objetivo**



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Estabelecer diretrizes para os processos e práticas relacionadas à Administração de Pessoal.

### **Aplicação**

Todas as áreas e colaboradores.

### **Premissas**

As práticas da Administração de Pessoal baseiam-se nas legislações que norteiam as relações trabalhistas CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal, Convenções Coletivas de Trabalho, Legislação Previdenciária e Legislação Trabalhista.

### **Descrição da Política**

#### **Processo de Admissão**

O processo de contratação de pessoal será totalmente baseado no regime das Consolidações das Leis do Trabalho - CLT.

Os candidatos aprovados nos processos de recrutamento e seleção deverão apresentar documentação após terem sido considerados aptos para o exercício da função pela medicina do trabalho, que encaminhará o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO, para a Administração de Pessoal.

### **Relação de Documentos para Admissão**

- ✓ 01 cópia do Título de Eleitor;
- ✓ 01 cópia do certificado de reservista – dispensa;
- ✓ 02 cópias do comprovante de residência (água, luz, telefone);
- ✓ 02 cópias do CPF;
- ✓ 02 cópias da carteira de identidade – RG;
- ✓ 01 cópia do conselho no qual é cadastrado (ex: COREN);

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- ✓ 02 fotos 3x4 (recente);
- ✓ 01 cópia do PIS;
- ✓ 01 cópia certidão de casamento ou nascimento;
- ✓ 01 cópia da certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos;
- ✓ 01 cópia do cartão de vacinas dos filhos menores de 05 anos;
- ✓ 01 cópia do diploma escolar;
- ✓ Número da conta no banco indicado pela Instituição.

**OBS:** Somente será efetuada a admissão se todos os documentos solicitados forem apresentados dentro do prazo de uma semana.

Após a entrega da documentação exigida, é elaborado o contrato de trabalho conforme especificidades do cargo e segundo a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. O contrato de trabalho deve ser assinado no dia da Integração dos novos colaboradores.

#### **Modelo: Contrato de Trabalho**

#### CONTRATO DE TRABALHO À TÍTULO DE EXPERIÊNCIA

01 – Empregadora: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx CGCMF: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
Endereço: xx

02 – Empregado: xx  
Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS nº: xxxxxxxx Série: xxxxxxxxxxxx

Firmam o presente contrato individual de trabalho, de acordo com a CLT, que se regerá pelas cláusulas e demais disposições da legislação trabalhista:

450  
*J. A. P.*

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

1) Fica o empregado admitido no quadro de funcionários da empregadora conforme segue:

2) Cargo: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Carga Horária Semanal: xxx horas, Salário: R\$ 0.000,00

3) O horário de trabalho será anotado na ficha de registro do empregado, podendo a empregadora alterá-lo de acordo com as necessidades do serviço observando o limite legal;

4) Obriga-se a trabalhar em regime de alteração de turno e revezamento, conforme as necessidades da empregadora, podendo ser remanejado de jornada diurna para noturna ou vice-versa, garantidos os adicionais legalmente cabíveis;

5) Obriga-se também o empregado a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela empregadora, na forma prevista por lei;

6) O empregado aceita e obriga-se a condição de prestar serviços em seu horário de trabalho conforme cláusula 2ª, bem como dependendo de seu cargo, funções e necessidades da empregadora na forma prevista na lei;

7) Obriga-se o empregado, além de executar com dedicação e lealdade seu serviço, a cumprir o Regulamento Interno da empregadora, as instruções de sua administração e as ordens de seus superiores hierárquicos;

8) Havendo necessidade, e observando as normas legais, poderá a empregadora transferir o empregado de área ou setor;

9) Independente da aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do ato, o empregado responderá civilmente por quaisquer danos e prejuízos materiais ou morais que, direta ou indiretamente, por culpa ou dolo, causar a empregadora ou a terceiros, fica a empregadora com direito a efetivar

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

desconto da importância correspondente ao prejuízo, com fundamento a legislação pertinente, já que esta possibilidade fica expressa neste contrato;

10) Aplicam-se este contrato todas as normas em vigor, relativas aos contratos a prazo determinado;

11) Na hipótese deste contrato, e/ou sua prorrogação transforma-se em contrato por prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em vigor as cláusulas 01 (um) a 08 (oito), enquanto durarem as relações do empregado com a empregadora;

12) O prazo deste contrato é de 45 (quarenta e cinco) dias, com início em 00/00/0000 e término em 00/00/0000, podendo ser prorrogado se houver conveniência de ambas as partes.

Tendo assim contratado, assinam o presente instrumento, em duas vias de igual teor, na presença das Testemunhas abaixo:

Local, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 0000.

\_\_\_\_\_  
Empregador:

\_\_\_\_\_  
Empregado:

\_\_\_\_\_  
Testemunha:

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

---

Testemunha:

**OBS.:** o presente modelo de contrato poderá ser alterado para atender outras exigências legais e peculiares aos empregos.

#### **Processo de Folha de Pagamento**

O processo de folha de pagamento será operacionalizado pela Administração de Pessoal. Neste setor será realizado todo controle de remuneração dos colaboradores, seguindo as exigências legais das Consolidações das Leis do Trabalho e das Convenções Coletivas das classes de trabalho da Instituição.

A folha de pagamento é um documento de extrema importância para a administração de pessoal, pois é nesse documento que a instituição contabiliza todos os lançamentos efetuados aos pagamentos e descontos na remuneração dos colaboradores.

A folha de pagamento é fechada no dia **25 (vinte e cinco)** de cada mês, para que haja tempo suficiente para efetuar todos os lançamentos necessários, fazer as análises e correções devidas e o fechamento, processar a relação bancária e holerites, devendo este ser elaborado de maneira simples e objetiva, principalmente porque o público alvo dos lançamentos ali efetuados (os colaboradores) são pessoas que não possuem os conhecimentos técnicos necessários para compreender tudo o que ali é lançado.

A folha de pagamento deve ser elaborada com muita atenção, pois é o primeiro documento exigido pelo Ministério do Trabalho, caso a empresa seja alvo de fiscalização trabalhista.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

É assegurado ao colaborador, além do salário base, valores como insalubridade, adicional noturno, periculosidade, salário-família, auxílio creche, e outros, de acordo com as respectivas convenções coletivas de trabalho e de acordo individual com as especificidades de cada cargo. Além desses itens, é assegurado o pagamento do 13º salário e das férias para todos os colaboradores, independentemente do cargo que assumem.

#### **Processo de Descontos**

De acordo com o artigo 462 da CLT, a instituição é proibida de efetuar qualquer desconto no salário dos colaboradores, salvo quando este resultar de adiantamento, dispositivos de lei ou contrato coletivo. Há descontos oficiais e outros descontos que, eventualmente, sejam previstos nas convenções coletivas do trabalho.

**INSS – (Previdência Social)** É a contribuição de cada segurado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e será de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) e 11% (onze por cento), de acordo com o salário de contribuição, respeitando-se o limite máximo de contribuição determinado pela previdência social. É um imposto comum a todos os trabalhadores com carteira assinada.

#### **Notas:**

1. Quando houver pagamento da remuneração relativa ao décimo terceiro salário, este não deve ser somado à remuneração mensal para efeito de enquadramento na tabela de salários de contribuição, ou seja, aplicar-se-á a alíquota sobre os valores em separado.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

2. Sempre que ocorrer mais de um vínculo empregatício para os segurados empregados, as remunerações deverão ser somadas para o correto enquadramento na tabela.

**Imposto de Renda na Fonte** – É a tributação sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago ao colaborador ou prestador de serviço, incidem sobre, salários, ordenados, honorários, subsídios, adicionais, bonificação, gratificação, gorjetas, entre outros rendimentos admitidos

pela Receita Federal, cuja base de cálculo é estabelecida de acordo com faixas salariais, alíquotas e parcelas a deduzir, e que permite haver deduções por dependente, pensão alimentícia e contribuição previdenciária.

**Vale Transporte** – A instituição que oferece o vale-transporte esta autorizada a descontar mensalmente do colaborador a parcela equivalente a até 6% (seis por cento) de seu salário base na folha de pagamento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Repouso Semanal Remunerado** – Caso o empregado não cumprir corretamente a sua jornada de trabalho semanal, a empresa poderá efetuar esse desconto na folha de pagamento do empregado. O valor desse desconto será igual a um dia de trabalho.

**Faltas e Atrasos** – É descontado daquele colaborador que vier a ter faltas ou atrasos injustificados. É importante dizer que, caso o colaborador venha a ter faltas ou atrasos injustificados, a instituição poderá descontar do colaborador os valores referentes ao descanso semanal remunerado.

**Pensão Alimentícia** – É um desconto que é efetuado na folha de pagamento do colaborador, desde que a instituição receba ordem judicial para tanto.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Outros Descontos** – Esse desconto não poderá ultrapassar a 30% (trinta por cento) do salário e desde que autorizado previamente pelo colaborador, poderá ser devido ao benefício de alguns programas existentes na própria instituição. Exemplo: empréstimo consignado, seguro de vida, convênio médico, vale compra em supermercados, etc.

**Toda documentação para admissão, dispensa, pagamentos e descontos deverão ser entregues na Administração de Pessoal, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês; os documentos recebidos após esta data serão lançados no mês de competência seguinte.**

#### **Processo de Desligamento**

O gestor deve verificar junto a Administração de Pessoal, com antecedência, se o colaborador a ser desligado possui alguma estabilidade e qual será o valor total das verbas rescisórias. A Administração de Pessoal é responsável por verificar todas as estabilidades possíveis (Representação Sindical, CIPA, Tempo para Aposentadoria, Convenção Coletiva da Classe e Afastamentos Médicos) e efetuar uma prévia das verbas rescisórias e dar retorno ao gestor.

Com a decisão do desligamento, o gestor deve informar a Administração de Pessoal os dados do colaborador a ser desligado. Esta comunicação deve seguir a alçada de aprovação, Gestor Imediato, Gerência de Gestão de Pessoas, Diretoria Administrativa e/ou Administrador da Unidade.

É de responsabilidade de o gestor comunicar o colaborador sobre seu desligamento, explicar os motivos e orientá-lo a se apresentar imediatamente na Administração de Pessoal.

O gestor deve programar a comunicação do desligamento para o início do trabalho do colaborador a ser desligado e o dia deve estar previamente combinado com a Administração de Pessoal.



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Processo de Férias**

O gestor deve enviar a comunicação do gozo de férias de seus respectivos colaboradores para Administração de Pessoal com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, informando a data de início das férias considerando as opções disponíveis: 01 (um) ou 15 (quinze) de cada mês. Quando este caírem sobre dias não úteis, o início das férias deve ser programado para o primeiro dia útil seguinte.

Cada colaborador deve entregar sua carteira de trabalho para Administração de Pessoal seguindo o prazo de 30 (trinta) dias de antecedência do início das suas férias.

A Administração de Pessoal enviará aos gestores a programação do mês com antecedência de 10 (dez) dias da data de início das férias.

O pagamento será efetuado através de crédito em conta corrente com antecedência de 02 (dois) dias do início das férias. O colaborador deverá comparecer na Administração de Pessoal para assinatura do recibo na mesma data do pagamento.

Para o recebimento do 13º salário junto ao pagamento de férias o mesmo deverá ser solicitado conforme a Legislação vigente.

### **Processo de Registro de Ponto**

O registro de ponto é obrigatório, pessoal e intransferível para todos os colaboradores, exceto para cargos de confiança/gestor (coordenação, gerência e diretoria) desde que autorizados. O horário de trabalho deverá ser rigorosamente respeitado e registrado nos horários de entrada, intervalo para descanso e/ou refeição e de saída.

Os registros somente poderão ser efetuados com até 10 (dez) minutos de antecedência na entrada e de 10 (dez) minutos após horário de saída. A

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
permanência além deste horário somente pode ocorrer com autorização do gestor imediato.

Somente serão computadas como banco de horas ou horas extras as variações no registro de ponto superiores a 10 (dez) minutos diários, desde que previamente autorizadas pela Diretoria responsável e informadas a Administração de Pessoal em impresso próprio.

Não é permitido ao colaborador registrar o ponto além do seu horário de trabalho sem estar previamente autorizado, a reincidência será considerado falta grave, podendo o mesmo ser advertido por escrito, suspenso e demitido por justa causa.

É falta grave registrar o ponto de outro colaborador, assim como registrar o ponto e não comparecer no seu local de trabalho, podendo o mesmo ser advertido por escrito, suspenso e demitido por justa causa. Todos os colaboradores são responsáveis por informar imediatamente seus gestores sobre as alterações nos registros.

O gestor é responsável por enviar a Administração de Pessoal, no dia da ocorrência por correio eletrônico ou outro meio, as justificativas das alterações do registro de ponto de seus colaboradores, tais como troca de folgas, mudança de horário, esquecimento de crachá, atrasos, saídas antecipadas, atestados de hora ou acompanhamentos, afastamentos e outras situações que interfiram no correto registro de ponto.

As justificativas que não forem informadas a Administração de Pessoal no dia da ocorrência, devem ser informadas considerando o prazo limite, correspondente a 03 (três) dias após o fechamento do período da apuração.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Modelo Escala de Trabalho**

Setor:	XXXXX																																
Responsável:	XXXXX	Mês:	XXXXX/XXXXX																														
Matricula	Nome	Função	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
XXXX	XXXXX XXXXX							F					F						F						F								F
XXXX	XXXXX XXXXX				F							F							F						F								F
XXXX	XXXXX XXXXX				F						F							F						F									F

O modelo acima proposto pode ser acrescido o número do registro profissional segundo órgão de classe como: médico – CRM, enfermagem – COREN, entre outros. Nos colocamos prontamente a atender as necessidades da contratante, ou adequar ao modelo utilizado pela instituição.

**Política de Segurança e Medicina Ocupacional**

**SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.**

O SESMT é uma equipe de profissionais, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade física dos trabalhadores, tem a função de alertar e dar instruções para os colaboradores sobre o aparecimento de novas doenças, esclarecimentos sobre qualquer tipo de doença e também evitar que pequenos acidentes de trabalho possam acontecer e prejudicar a empresa.

459 *[Handwritten signature]*

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

O SESMT está estabelecido no artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e é regulamentado pela Norma Regulamentadora – NR 4 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Segundo a NR 4.4.2, os profissionais abaixo compõem o SESMT:

- **Médico do Trabalho:** Médico portador de curso em nível de pós-graduação em Medicina do Trabalho ou portador de certificado de residência médica em área relacionada à saúde do trabalhador;
- **Engenheiro de Segurança do Trabalho:** Engenheiro, Arquiteto portador do curso em nível de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho conforme lei 7410 de 29/11/85;
- **Enfermeiro do Trabalho:** Enfermeiro que possui especialização em nível de pós-graduação em Enfermagem do Trabalho;
- **Técnico em Segurança do Trabalho:** Profissional formado em nível Técnico conforme lei 7410 de 29/11/85, com registro no Ministério do trabalho;
- **Auxiliar de Enfermagem do Trabalho:** Portador de certificado de conclusão de curso de qualificação de auxiliar de enfermagem do trabalho, ministrado por instituição especializada reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação.

O dimensionamento do SESMT é feito através do cruzamento entre Grau de Risco ([Quadro I da NR 4](#)), e número de empregados da empresa ([Quadro II NR 4](#)).

### Objetivo

A Segurança e Medicina do Trabalho correspondem ao conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Assim, dentre as principais atividades da segurança e medicina

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
do trabalho, podemos citar: prevenção de acidentes, promoção da saúde e prevenção de incêndios.

### **Aplicação**

Todas as áreas e colaboradores.

### **Premissas**

O SESMT tem como finalidade a prevenção, e é desempenhado pelos profissionais que o compõe, abrangendo conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina ocupacional no ambiente de trabalho, de forma a reduzir ou eliminar os riscos à saúde dos trabalhadores.

### **Política de Medicina Ocupacional**

Medicina ocupacional ou medicina do trabalho é um ramo da saúde que se preocupa em preservar a vida e a integridade do trabalhador. É um direito garantido por lei que visa proporcionar segurança do trabalho para todo cidadão.

Os profissionais responsáveis são médicos e enfermeiros especializados, que se empenham em prevenir acidentes e problemas de saúde decorrentes de certos ofícios, assim como tratar daqueles que sofrem com consequências de acidentes causadas pelas tarefas que executam.

A organização de uma empresa em torno da saúde do empregado é uma obrigação do empregador, mas é também uma maneira de fortalecer o negócio, porque os empregados trabalham com mais segurança e afinco, melhorando as relações humanas e aumentando a produtividade.

### **Objetivo**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

A Medicina do Trabalho é a especialidade médica que lida com as relações entre homens e mulheres trabalhadores e seu trabalho, visando não somente a prevenção dos acidentes e das doenças do trabalho, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida. Tem por objetivo assegurar ou facilitar aos indivíduos e ao coletivo de trabalhadores a melhoria contínua das condições de saúde, nas dimensões física e mental, e a interação saudável entre as pessoas e, estas, com seu ambiente social e o trabalho.

#### **Aplicação**

Todas as áreas e colaboradores.

#### **Premissas**

A Medicina Ocupacional deve ser entendida como a arte de estudar, prevenir e tratar as doenças que se originam no trabalho, utilizando os alicerces técnico-científicos da Medicina, em suas aplicações pessoais e coletivas, tendo como ponto de partida as relações recíprocas que ligam os problemas de saúde/doença dos colaboradores ao ambiente físico e social no qual trabalham ou convivem.

#### **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.**

O PCMSO ou Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é um programa que deve ser elaborado e implantado em todas as empresas que possuam empregados registrados.

A obrigatoriedade da implantação do PCMSO é dada pela **NR7**, em seu item 7.1.1:

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

"7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores”.

O objetivo do PCMSO é de estabelecer um sistema de detecção precoce de doenças relacionadas ao trabalho.

Como parte integrante do PCMSO são realizados os seguintes exames médicos ocupacionais:

- Pré - Admissionais;
- Periódicos;
- Retorno ao Trabalho;
- Mudança de Função;
- Demissionais.

No auxílio do diagnóstico, o médico coordenador do PCMSO pode lançar mão de uma série de recursos, entre eles a elaboração de exames complementares. Dentre os mais comuns podemos citar os laboratoriais, audiométricos, radiológicos, entre outros.

Seguem abaixo algumas dicas com relação ao PCMSO:

- Leia atentamente o documento-base do PCMSO;
- O PCMSO deverá estar sempre disponível à fiscalização;
- Não deixe de verificar a validade do PCMSO, pois o mesmo necessita ser renovado anualmente, mesmo que não tenham ocorrido mudanças na empresa;
- Sempre siga os prazos legais para a realização dos exames ocupacionais;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Nunca contrate empregados sem a realização prévia do exame admissional;
- Os resultados de alguns exames complementares podem, em alguns casos, levar até 7 (sete) dias para ficarem prontos e sem estes é impossível a emissão do ASO. Desta forma, orientamos que os mesmos sempre sejam realizados com a antecedência necessária;
- Os resultados de exames complementares são propriedade do empregado, ficando uma segunda via com o médico coordenador do PCMSO. Em hipótese alguma mantenha cópia desses resultados na instituição;
- Ao encaminhar o empregado para algum tipo de exame ocupacional, sempre informe corretamente os dados do mesmo, principalmente com relação à função/setor, para que sejam realizados os exames corretos;
- Sempre que alguma nova função for criada na empresa, contate imediatamente o responsável pela elaboração do PPRA, para que os riscos ocupacionais sejam descritos. Com base nesta descrição (adendo de PPRA), fazendo a inclusão desta nova função no PCMSO;
- Sempre mantenha os Atestados de Saúde Ocupacional disponíveis à fiscalização. Certifique-se que eles estejam devidamente assinados pelos empregados e dentro da validade;
- Providencie e documente as ações primárias previstas no PCMSO;
- Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- O Atestado de Saúde Ocupacional define se o colaborador está apto ou inapto à realização de suas funções dentro da instituição. Geralmente é feito pelo médico do trabalho;
- A cada exame realizado, (admissão, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho e demissão), o médico emitirá o ASO em duas vias. A primeira via ficará arquivada no local de trabalho, à disposição da fiscalização do



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

trabalho. A segunda via será obrigatoriamente entregue ao colaborador mediante recibo na primeira via;

- Este documento é de extrema importância, pois além da identificação completa do colaborador com o número de identidade e função exercida, contém também os riscos que existem na execução de suas tarefas, além dos procedimentos médicos a que foi submetido, deixando o empregado e instituição cientes de sua atual condição;

O ASO deverá conter no mínimo:

- Nome completo do colaborador, número de registro de identidade e função;
- Riscos ocupacionais específicos existentes ou a ausência deles, na atividade do colaborador, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretária de Segurança da Saúde no Trabalho – SSP;
- Indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o colaborador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados;
- O nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM;
- Definição de apto ou inapto para a função específica que o colaborador vai exercer, exerce ou exerceu;
- Nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato;
- Data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina.

#### Atendimento Médico ao colaborador

**Ocupacional:** Realizado pelo Médico do Trabalho, se dará através dos exames admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Clínico:** Realizado pelo Médico Clínico exclusivo dos colaboradores. O mesmo realizará o acompanhamento de doenças crônicas como hipertensão e diabetes e atendimento de queixas agudas.

**Pronto Atendimento:** Deve ser procurado pelo colaborador caso haja necessidade de atendimento de urgência, durante o horário de expediente como crise convulsiva, crise hipertensiva, crise asmática, entre outros.

#### Processo de Exames Ocupacionais:

**Admissão:** realizado sempre antes do início das atividades do colaborador na instituição, conforme as funções e riscos ambientais, de acordo com o estabelecido pelo PCMSO;

**Periódico:** realizado anualmente através de um cronograma dos setores que deverão realizar exame médico e complementar de acordo com os riscos da função. Todos os colaboradores serão convocados através de memorando e comunicado enviado aos gestores das áreas;

**Retorno ao Trabalho:** realizado sempre que o afastamento, por doença, acidente ou parto, for superior a 15 (quinze) dias e antes de retornar a atividade;  
Exemplo: Retorno do INSS, licença maternidade;

**Mudança de Função:** realizado sempre que houver mudança na característica do risco a que o colaborador estará exposto; exemplo: Mudança de atividade, ou local de trabalho.

**Demissão:** realizado antes do desligamento do colaborador da instituição.

#### Processo de Exame Médico Admissional

O objetivo deste exame é avaliar as condições de saúde do colaborador a ser admitido e os riscos aos quais estará exposto.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

O setor de recrutamento e seleção encaminha o candidato aprovado à Medicina do trabalho com fluxo admissional e orienta dia, horário que deverá comparecer em jejum de 8 (oito) horas, munidos de RG, cartão do SUS e cartão de vacina, na área de SADT para a coleta dos exames de sangue, tirar o RX e fazer os exames complementares que forem necessários para exercer sua função.

A medicina do trabalho realiza abertura do prontuário, impressão dos exames realizados, verifica se há exames obrigatórios a ser emitidos conforme função e descrito no PCMSO, emitir o ASO com nome, RG, idade, risco e função.

A Enfermagem realiza Pré-Consulta e encaminha ao Médico do Trabalho, que realizará anamnese, exame físico e avaliação dos exames complementares de acordo com a função (PCMSO) que emitirá o ASO informando se o candidato está Apto. ou não para o exercício das suas funções.

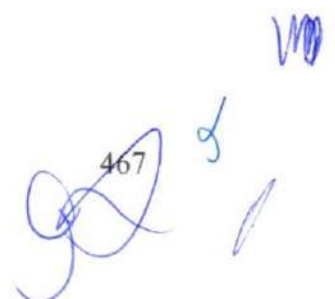
#### ☛ Processo de Exame Médico Periódico

O objetivo deste exame é identificar os riscos no ambiente de trabalho, o diagnóstico de saúde dos profissionais, a identificação e quantificação das patologias existentes, as suas relações com o trabalho e com os demais agravantes como alimentação, hábitos, relações interpessoais, stress, etc.

Visa também a identificação de doenças profissionais, a prevenção destas e dos acidentes de trabalho, atuando sobre eventuais situações de riscos, estabelecendo ações de saúde capazes de informar, esclarecer e atuar sobre os determinantes da saúde do trabalhador; é feita a avaliação do “status vacinal” de cada colaborador, mantendo em dia as vacinas de forma a prevenir doenças que possam ser transmitidas em vigência ou não do trabalho.

#### ☛ Processo de Exame Médico de Retorno ao Trabalho

467



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

O objetivo deste exame é avaliar a saúde do colaborador que ficarem ausentes por período superior a 15 (quinze) dias por motivos de doença, acidentes de natureza ocupacional ou não, de forma a definir se o colaborador está apto para retornar ao trabalho.

O colaborador entra em contato com a Medicina do Trabalho para o agendamento da consulta de Retorno ao Trabalho, se o retorno estiver pré-determinado.

A Medicina do Trabalho recebe o colaborador e marca a consulta ou encaixa para o exame médico no mesmo dia caso o mesmo tenha recebido alta recentemente e tenha em mãos a alta do INSS e do médico assistente.

A Enfermagem realiza Pré-Consulta e encaminha o colaborador ao Médico do Trabalho que faz uma anamnese e exame físico e libera o ASO se estiver APTO ou reencaminha o colaborador ao INSS se estiver INAPTO.

#### **Processo de Exame Médico de Mudança de Função**

O objetivo deste exame é avaliar os riscos a que o colaborador será submetido e a sua aptidão física para a função que será desenvolvida.

A Medicina do Trabalho recebe o colaborador e marca a consulta ou encaixa no mesmo dia para o exame médico de mudança de função.

A Enfermagem realiza Pré-Consulta e encaminha o colaborador ao Médico do Trabalho que faz uma anamnese, exames físicos, revê no prontuário os exames anteriores a que foi submetido e faz uma avaliação da necessidade de exames complementares de acordo com a nova função, não havendo a necessidade de novos exames complementares é liberado o ASO, se houver necessidade o candidato deverá fazer os exames e retornar com o Médico do Trabalho para liberação do ASO.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

#### Processo de Exame Médico Demissional

O objetivo deste exame é avaliar as condições de saúde do colaborador que está se desligando.

O colaborador desligado comparece à Medicina do Trabalho com o fluxo demissional e agenda a consulta médica ou encaixe no mesmo dia para o exame médico.

A Enfermagem realiza Pré-Consulta e encaminha o colaborador ao Médico do Trabalho que faz uma anamnese, exames físicos, revê no prontuário os exames anteriores a que foi submetido, avalia se o colaborador sofreu acidente com material biológico, checa exames sorológicos e confere se os mesmos são adequados, realiza exames físicos e verifica se existe a necessidade de exames complementares, não havendo nenhum impedimento o ASO é liberado.

**Os ASO's serão emitidos em 03 (três) vias, onde a 1ª via será entregue no setor de Administração de Pessoal, a 2ª via ficará em poder do colaborador e a 3ª deverá ficar com a Medicina do Trabalho.**

#### Processo de Encaminhamento ao INSS

Todo colaborador que tiver afastamento das suas atividades laborais por um período superior a 15 (quinze) dias ou se a somatória de atestados for superior a 15 (quinze) dias no período de dois meses subsequentes.

O colaborador comparece para a consulta na Medicina do trabalho, que faz o levantamento dos atestados e do CID. O colaborador passa em consulta com o Médico do Trabalho que avalia os atestados e os motivos, bem como a carta de afastamento fornecida pelo médico que o assistiu (se houver).

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

A Medicina do Trabalho emite carta de afastamento contendo informações para o colaborador realizar o agendamento da perícia médica e seguir passo a passo os procedimentos para o afastado junto ao INSS.

O colaborador comparece em perícia médica agendada no INSS, recebe decisão do perito contendo data para o retorno ao trabalho e espécie concedida. Se até a data concedida pelo perito o colaborador não tiver condições de retorno ao trabalho, deverá agendar nova perícia solicitando prorrogação ao INSS, e deverá passar em consulta com o médico que o assistiu para pegar novo laudo.

O colaborador deverá comunicar a Medicina do Trabalho a data agendada para a prorrogação da perícia. Se o perito do INSS não reconhecer o benefício o colaborador poderá marcar uma nova perícia solicitando reconsideração ao INSS, e deverá passar em consulta com médico assistente para pegar novo laudo ou receber alta.

O colaborador deverá comunicar a Medicina do Trabalho a data agendada para a perícia ou se receber alta do médico assistente deverá agendar consulta para o retorno ao trabalho na Medicina do Trabalho.

Antes de reassumir suas atividades, o colaborador deverá passar com o Médico do Trabalho que fará uma avaliação das suas condições para retorno ao trabalho, se houver aptidão para o trabalho, o médico emitirá ASO de retorno ao trabalho, este será entregue ao setor de Administração de Pessoal no mesmo dia.

#### Processo de Acidente de Trabalho

Todo acidente que ocorrer no local de trabalho ou no trajeto de / para sua residência deverá ser notificado para o devido atendimento, registro e investigação para a caracterização do evento. Mesmo não havendo maiores

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
consequências, a notificação é fundamental para a implantação das ações corretivas e preventivas, evitando-se posteriores acidentes semelhantes.

O colaborador acidentado comunica o gestor imediato a ocorrência do acidente. O gestor preenche o BIO (Boletim Interno de Ocorrência) e direciona o colaborador para o Pronto Atendimento se houver necessidade ou para Medicina do Trabalho para dar continuidade no processo de notificação, caso seja acidente biológico deverá ir até a Supervisão de Enfermagem para os procedimentos necessários.

Após a avaliação médica e preenchimento da BIO o colaborador será encaminhado a Segurança do Trabalho para investigação do acidente e caracterização. Após caracterização do acidente será emitida CAT (Comunicação Interna de Prevenção de Acidentes).

#### **Processo de Cuidados com a Ergonomia (NR17)**

Pela frequência dos serviços que exigem o levantamento, transporte e manuseio de objetos ou pacientes podem ocorrer em consequência da má postura as dores lombares, entorses, deslocamentos de discos e hérnias, devido ao desconhecimento ou negligência dos procedimentos corretos a serem adotados.

Evite sobrecarregar a coluna. Mantenha a posição ereta (costas retas) sempre que possível e flexione as pernas para retirar objetos do chão.

Ao transportar materiais pesados, assim como movimentar pacientes acamados, peça auxílio a um colega ou faça uso de dispositivo auxiliar.

Se você trabalha com digitação ou outro movimento repetitivo realize pausas de aproximadamente 10 minutos a cada hora trabalhada.

#### **Processo de Atendimento Clínico da Medicina do Trabalho**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Um dos objetivos da Medicina do Trabalho é preservar a saúde do colaborador dentro e fora do seu ambiente de trabalho estimulando hábitos de vida mais saudáveis e atenuando os danos e sofrimentos causados pelos transtornos físicos que eventualmente pode afetar o colaborador. Caso o colaborador necessite de um acompanhamento médico a Medicina do Trabalho oferece:

**Médico Clínico:** para uma assistência integral, buscando uma maior resolutividade, as consultas devem ser agendadas e os encaminhamentos serão realizados considerando a necessidade do paciente.

#### **Atendimento de Enfermagem ao colaborador**

- Atendimento de controle e Avaliação de Acidentes do Trabalho;
- Vacinação e controle das vacinas dos colaboradores;
- Programa de Qualidade de Vida;
- Pré consulta de Enfermagem;
- Campanhas de vacinações.

#### **Processo de Imunizações**

O objetivo é garantir a vacinação de todos os colaboradores conforme define a NR32 e PCMSO.

A vacinação é a proteção mais eficaz para a prevenção de certas doenças infecciosas de possível transmissão em ambiente hospitalar como a hepatite B, varicela, sarampo, influenza, caxumba, rubéola e tétano e todos os profissionais devem estar imunizados conforme estabelece o PCMSO.

O colaborador comparece na Medicina do Trabalho em qualquer tipo de consulta médica (admissional, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho ou demissional).



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

A Enfermagem realiza vacinação para Hepatite B, Dupla Adulto, MMR se necessário e quando houver campanhas de vacinação que incluam os trabalhadores da saúde inclusive H1N1; podendo vacinar também outras vacinas quando houver indicação médica, essas serão solicitadas através de receita médica para a farmácia. Também é feita a anotação na carteira de vacina a dose aplicada, lançamento em bancos de dados e convocação para doses seguintes, caso o colaborador não tenha comparecido.

A Medicina do Trabalho solicita antiHbs para os colaboradores após o término das 03 (três) doses da Hepatite B, e após 45 (quarenta e cinco) dias aplica a última dose.

#### **Vacinas Disponíveis:**

- **Dupla Adulto (Difteria e Tétano):** indicada para adultos que nunca foram vacinados contra tétano, ou desconhecem se foram vacinados, ou com necessidade do reforço;
- **Hepatite B:** para os colaboradores que nunca tomaram a vacina ou não imunes (detectados através de exame realizado no exame pré-admissional). Após o ciclo de 03 (três) doses é necessário confirmar a imunização;
- **MMR:** SCR ou Tríplice Viral. São as mesmas vacinas e protegem contra sarampo, caxumba e rubéola. A prioridade da vacinação recai na população com alto risco de exposição;
- **Influenza sazonal (gripe comum):** disponibilizada pela Vigilância Epidemiológica, sendo oferecida para todos os profissionais da saúde.
- **Influenza Pandêmica (H1N1):** É uma doença respiratória contagiosa causada por um novo subtipo de vírus da gripe. Assim como a gripe comum a influenza pandêmica (H1N1) é transmitida principalmente por meio de tosse, espirros e de contato direto com secreções de pessoas infectadas. É administrada anualmente conforme determinação do Ministério da Saúde;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- **Varicela (Catapora):** Administrada a todos os colaboradores que nunca tiveram a doença ou com sorologia IGG negativa.

#### Processo Viver com Qualidade

Tendo por objetivo a qualidade de vida do colaborador e a humanização do ambiente de trabalho, a entidade promove através de ações direcionadas, o bem estar do trabalhador.

#### Processo Ginástica Laboral

A **Ginástica Laboral** é uma prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, prescrito de acordo com a função exercida pelo trabalhador. Essa prática tem por finalidade prevenir doenças ocupacionais, bem-estar através da consciência corporal.

Acreditamos que na era da Qualidade Total onde o homem passa a maior parte do seu tempo no trabalho, é imprescindível a identificação e correção dos fatores de risco que possam promover a ocorrência de lesões no ambiente ocupacional, permitindo assim ao trabalhador um estado de bem-estar físico e mental necessários para sua produção ativa no processo produtivo.

#### **Os benefícios fisiológicos da ginástica laboral no trabalho:**

- Aumentar a circulação sanguínea na estrutura muscular, melhorando a oxigenação de músculos e tendões;
- Melhorar a mobilidade e flexibilidade de músculos e articulações;
- Proporcionar a melhora da postura;
- Diminuir o esforço na execução das tarefas;
- Facilitar a adaptação ao posto de trabalho;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Objetivos Específicos do Programa de Ginástica Laboral para a Instituição e Colaboradores.**

- Orientar posicionamentos mais adequados para o trabalho. Especificações técnicas sob o ponto de vista biomecânico;
- Orientar, através de palestras, regras básicas de ergonomia para a organização biomecânica do trabalho;
- Sensibilizar o trabalhador da importância da ergonomia em seu dia-a-dia;
- Reduzir o grau de tensão no trabalho;
- Recomendar a ergonomia para o trabalho em diversas posições;
- Reduzir efetivamente os distúrbios músculo-esquelético;
- Prevenir a fadiga central e periférica;
- Prevenir o estresse físico e mental;
- Corrigir vícios posturais nos postos de trabalho;
- Evitar e amenizar as causas de L.E.R (Lesão por Esforço Repetitivo);
- Incentivar e criar hábitos saudáveis;
- Auxiliar na prevenção de doenças ocupacionais;
- Aumentar a produtividade;
- Aumentar dos valores agregados;
- Prevenir lesões causadas pelo excesso de trabalho através de ginástica laboral.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Benefícios da Ginástica Laboral para a Instituição e Colaboradores.**

- Reduzir o número de afastamentos médicos;
- Diminuir o número de acidentes de trabalho;
- Minimizar o absenteísmo;
- Minimizar o presenteísmo.

O trabalhador poderá participar, diariamente, de atividades que visam diminuir a probabilidade de doenças ocupacionais, acompanhados por profissional especializado.

**Processo de Vida Saudável**

A qualidade de vida no ambiente de trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional.

As organizações devem buscar permanentemente uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho promovendo ações para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores. Para tanto, as organizações devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoções de saúde e segurança, desenvolvimento e integração social das capacidades humanas, entre outros fatores.

Tal qualidade de vida visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Portanto, a ideia principal é a conciliação dos interesses dos

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, melhora-se consequentemente a produtividade.

Também se faz necessário avaliar, de forma sistemática, a satisfação dos servidores, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos colaboradores sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho.

Entre os muitos fatores que implicam a melhoria na qualidade de vida do trabalho, segue abaixo algumas ações que podem ser implantadas:

#### **Uso e desenvolvimento de capacidades**

- Aproveitamento das habilidades;
- Autonomia na atividade desenvolvida;
- Percepção do significado do trabalho.

#### **Integração social e interna**

- Ausência de preconceitos;
- Criação de áreas comuns para integração dos servidores;
- Promoção dos relacionamentos interpessoais;
- Senso comunitário.

#### **Respeito à legislação**

- Liberdade de expressão;
- Privacidade pessoal;
- Tratamento imparcial.

#### **Condições de segurança e saúde no trabalho**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Acesso para portadores de deficiência física;

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;

Controle da jornada de trabalho;

Ergonomia: equipamentos e mobiliário;

Ginástica laboral e outras atividades;

Grupos de apoio anti-tabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas;

Orientação nutricional;

Salubridade dos ambientes;

Saúde Ocupacional.

Através de um questionário é feito um levantamento da condição de saúde dos colaboradores tendo como objetivo a prevenção de doenças crônicas degenerativas. Fica a critério do colaborador, aderir ou não ao tratamento proposto considerando a possibilidade de co-morbidades que será acompanhado por uma equipe multidisciplinar.

**Ações que visam à qualidade de vida dos colaboradores:**

- ✓ Campanha antitabagismo;
- ✓ Implantação do Coral da Instituição composto por colaboradores;
- ✓ Ginástica Laboral;
- ✓ Campanha Viver Saúde;
- ✓ Campanha de Saúde para a Mulher;
- ✓ Campanha de Saúde para o Homem;
- ✓ Programa Portas Abertas – Visita dos filhos dos colaboradores monitorada nas instalações do hospital;
- ✓ Caminhadas;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória "Warríb Motta" (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- ✓ Festa Junina;
- ✓ Parceria com academia de ginástica;
- ✓ Convênio com farmácia;
- ✓ Eventos de Integração como semanas comemorativas: Semana da Enfermagem, Dia do Médico, Confraternização do final do ano da Instituição, etc.

**As ações de qualidade de vida são importantes, pois contribuem para um aumento da produtividade do colaborador e da melhoria do clima organizacional.**

#### **Política de Segurança do Trabalho – Engenharia Ocupacional**

A segurança entendida como segurança no trabalho é parte integrante da atividade das organizações e manifesta-se em todas as decisões: nos procedimentos, na gestão de pessoal, na relação com os pacientes e seus acompanhantes, na relação com os fornecedores e perante o público em geral.

É uma atitude e uma vontade integrante da atividade de cada um que a todo o momento se afirma no respeito e cumprimento dos requisitos legais, normas, regras e instruções aplicáveis, e na iniciativa e contributo para o seu aperfeiçoamento.

A segurança é um componente inerente à responsabilidade hierárquica, a quem compete assegurar a aplicação da regulamentação, assumir um compromisso pessoal visível e permanente, promover a formação e informação dos seus colaboradores e controlar o ambiente em que o trabalho decorre.

Em todo o momento e em qualquer situação, cada organização assume a condução das suas atividades tendo como objetivo "zero acidentes", através da

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
melhoria contínua na gestão e desempenho de segurança, com a definição de objetivos concretos de progresso.

Na realização dos trabalhos deve ser alcançada através da análise sistemática de riscos, envolvendo os colaboradores, bem como os prestadores de serviços, quando for o caso, de forma a identificar e tratar, na preparação do trabalho, todas as situações de riscos aceitável.

A investigação e a análise de incidentes, acidentes e quase acidentes efetuadas de forma sistemática, são condição fundamental para a melhoria contínua da prevenção dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

### **Objetivo**

Segurança do Trabalho corresponde ao conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Assim, dentre as principais atividades da segurança do trabalho, podemos citar: prevenção de acidentes, promoção da saúde e prevenção de incêndios.

### **Aplicação**

Todas as áreas e colaboradores.

### **Premissas**

A norma de segurança que regulamenta as atividades em instituições de saúde é a **NR 32**, que foi instituída para auxiliar na preservação de acidentes, e por estar em uma lei (MTB 3214/78) deve ser cumprida por todos que exercem atividades em instituições de saúde.

### **Processo de Riscos Ambientais**

Riscos ambientais são aqueles causados por agentes físicos, químicos ou biológicos, que presentes nos ambientes de trabalho, são capazes de causar



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

danos à saúde do colaborador em função da sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição.

Alguns fatores que podem causar riscos ambientais são:

**Agentes físicos:** ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações etc.

**Agentes químicos:** poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores que podem ser absorvidos por via respiratória ou através da pele etc.

**Agentes biológicos:** bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

**O que fazer:** Se o trabalho é realizado em locais onde há a exposição a agentes que podem prejudicar a saúde, a empresa é obrigada, por lei, a fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, orientar e fiscalizar para que os trabalhadores utilizem corretamente estes equipamentos e adotar medidas que diminuam os riscos.

#### Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA.

Trata-se de uma legislação federal, especificamente a Norma Regulamentadora - **NR 9**. O objetivo do PPRA é estabelecer uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, frente aos riscos dos ambientes de trabalho.

Para efeito do PPRA, os riscos ambientais são os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores.

A elaboração e implementação do PPRA é obrigatória para todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Não

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

importa grau de risco ou a quantidade de empregados. Assim, todos estão obrigados a ter PPRA, cada um com suas próprias características e complexidade.

São legalmente habilitados a emitir o PPRA, os Técnicos de Segurança, Engenheiros de Segurança e Médicos do Trabalho. O PPRA é um programa de ação contínua, não é um documento.

☞ **Programa de Segurança, Meio Ambiente e Saúde**

- Educar, capacitar e comprometer os colaboradores com as questões de SMS, envolvendo fornecedores, comunidades, órgãos competentes, entidades representativas dos trabalhadores e demais partes interessadas;
- Estimular o registro e tratamento das questões de SMAS e considerar, nos sistemas de consequência e reconhecimento, o desempenho em SMAS;
- Atuar na promoção da saúde e na proteção do ser humano e do meio ambiente mediante identificação, controle e monitoramento de riscos, adequando a segurança de processos às melhores práticas mundiais e mantendo-se preparada para emergências;
- Assegurar a sustentabilidade de projetos, empreendimentos e produtos ao longo do seu ciclo de vida, considerando os impactos e benefícios nas dimensões econômica, ambiental e social; Considerar a eficiência das operações e dos produtos, minimizando os impactos adversos inerentes às atividades da instituição.

☞ **Processo de Distribuição de Equipamentos de Proteção Individual**

Tem por objetivo garantir que o colaborador receba o Equipamento de Proteção Individual adequado ao risco de suas atividades e/ou ambiente de trabalho, bem como orientação quanto ao uso, guarda e conservação do equipamento e controle de consumo e custo mensal de EPI por setor.

☞ **Processo de Atendimento de Acidente de Trabalho**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Tem por objetivo garantir que os acidentes de trabalho ocorrido na instituição sejam investigados e sejam tomadas ações sobre as causas identificadas.

#### **Processo de Treinamento e Segurança Organizacional**

Tem por objetivo garantir que os colaboradores sejam educados continuamente quanto aos assuntos de segurança organizacional conforme a legislação vigente; elaborando cronograma anual de treinamentos baseado nas estatísticas de acidentes e riscos específicos de cada setor, conforme estabelece o Plano de Desenvolvimento Estratégico de Treinamento.

#### **Processo de Inspeções de Segurança nos Setores**

Tem por objetivo garantir que todas às áreas sejam vistoriadas continuamente, com vistas à identificação de atos e condições inseguras que possam desencadear acidentes ou doenças do trabalho, elaborando no início do ano o cronograma anual das Inspeções de Segurança, verificando semanalmente junto ao responsável pela área inspecionada a resolução da não conformidade.

Identificar a conformidade quanto ao uso de EPI, Equipamentos de combate a incêndio, ordem e limpeza, instalações elétricas, sinalizações, EPC's entre outras possíveis situações de risco.

#### **Processo de Inspeções de Segurança Mensal de Extintores**

Tem por objetivo garantir que os extintores de incêndio estejam em perfeitas condições de funcionamento, conservação e validade mensalmente; vistoria dos extintores, através de check-list, observando se o lacre está violado, se o acesso

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
ao extintor está obstruído, se o bico do extintor está obstruído, conferindo a numeração, a carga no manômetro, vencimento da recarga, limpeza e estado de conservação.

☛ **Processo de Inspeções de Segurança Mensal dos Hidrantes**

Tem por objetivo garantir que o sistema de hidrantes esteja em perfeitas condições de funcionamento, conservação e validade; vistoria dos hidrantes, através de check-list, observando o estado de esguicho da mangueira, dos encaixes, da chave de mangueira, incluindo limpeza e estado de conservação das peças e do abrigo.

☛ **Processo de Inspeções de Segurança Mensal das Portas Corta-Fogo**

Tem por objetivo garantir que as portas corta-fogo estejam em perfeitas condições de funcionamento e conservação; vistoriar as portas corta-fogo, através de check-list, observando as condições de fechamento, o bom funcionamento dos imãs, das barras anti-pânico e das maçanetas, as condições de conservação da folha da porta e a presença da marca de conformidade da ABNT.

☛ **Processo de Emissão de PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)**

Tem por objetivo fornecer documento próprio do histórico pessoal laboral, a todo colaborador por ocasião do desligamento ou requerimento de aposentadoria especial e de benefícios previdenciários, inclusive ao colaborador ativo que estiver exposto a circunstâncias laborais e ambientais com agentes agressivos.

☛ **Processo de Análise da Potabilidade da Água**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Tem por objetivo garantir os padrões de potabilidade da água de consumo; elaborar cronograma anual das análises de potabilidade da água, identificando no cronograma a data e os pontos de coletas para análises bacteriológicas e físico-químicas da água de consumo.

☛ **Processo de Análise da Limpeza dos Reservatórios de Água**

Tem por objetivo garantir os padrões de qualidade da água que abastece os pontos de consumo; garantir a manutenção do fornecimento de água através de planejamento dos trabalhos de limpeza, realizando a limpeza de acordo com o procedimento de desinfecção de reservatórios estabelecidos na legislação vigente.

☛ **Processo de Análise do Efluente e Radiologia**

Tem por objetivo garantir o monitoramento da qualidade do efluente, de forma que o mesmo atenda as legislações vigentes; elaborar cronograma anual para análise do efluente Final e do efluente da Radiologia, se houver parâmetros em desacordo com o limite, estudar as causas e se for necessário solicitar nova análise.

☛ **Processo de Liberação em Trabalhos em Espaço Confinado**

Tem por objetivo estabelecer os requisitos mínimos para proteção dos colaboradores contra os riscos de entrada em espaços confinados; avaliar os espaços confinados, detectar os seus perigos e seus riscos, conhecer os perigos da atividade, elaborar e assinar a permissão de acesso, verificar os equipamentos se estão em ordem e conformes, acompanhar as atividades e impedir o ingresso de pessoas não autorizadas.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

☛ **Processo de Obras e Reparos**

Tem por objetivo fiscalizar os serviços de obras ou reparos a serem executados por colaboradores internos ou empresas prestadoras de serviços; vistoriar o local, verificar a utilização dos EPI's necessários, fazer o isolamento da área quando necessário e supervisionar periodicamente o serviço verificando a conformidade quanto as condições de segurança no trabalho.

☛ **Processo de Permissão para Trabalho em Altura**

Tem por objetivo vistoriar o local e tipo de serviço a ser realizado com 48 horas de antecedência; dirigir-se ao local, no dia da execução do serviço, antes do início das atividades indicando as adequações necessárias, verificando se o local oferece condições seguras de trabalho e/ou permite que seja montado andaime, fazendo o acompanhamento e vistoriando os serviços.

☛ **Processo de Contratação de Serviços Terceirizados**

Tem por objetivo garantir a integridade física dos colaboradores terceiros que laboram nas dependências da instituição; realizar a integração de segurança, cadastrar os profissionais e entregar o manual de segurança para terceiros.

☛ **Ações corretivas sobre os acidentes**

Anualmente é elaborado um cronograma anual de inspeções, baseado em informações sobre os riscos de cada setor, número e gravidade dos acidentes ocorridos, além da priorização dos setores com atendimento aos pacientes.

São realizadas inspeções de segurança mensais a fim de identificar nas áreas, os riscos à integridade física dos colaboradores, visitantes e pacientes. As não

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

conformidades encontradas são enviadas para as áreas responsáveis pela adequação através de memorandos, ordem de serviços, email, etc.

Os acidentes ocorridos são investigados e discutidos com os respectivos gestores a fim de serem tomadas ações corretivas.

São passados relatórios para os gestores e verificadas as ações tomadas nas reuniões de Biossegurança,

#### Liderança e Responsabilidade

Ao integrarmos segurança, meio ambiente e saúde à nossa estratégia organizacional, reafirmamos o compromisso de todos os nossos colaboradores e contratados com a busca de excelência nessas áreas.

#### Conformidade Legal

Nossas atividades devem estar em conformidade com a legislação vigente nas áreas de segurança, meio ambiente e saúde.

#### Avaliação e Gestão de Riscos

Riscos inerentes às nossas atividades devem ser identificados, avaliados e gerenciados de modo a evitar a ocorrência de acidentes e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

#### Novos Empreendimentos

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Os novos empreendimentos devem estar em conformidade com a legislação e incorporar, em todo o seu ciclo de vida, as melhores práticas de segurança, meio ambiente e saúde.

☞ **Operação e Manutenção**

Nossas operações devem ser executadas de acordo com procedimentos estabelecidos e utilizando instalações e equipamentos adequados, inspecionados e em condições de assegurar o atendimento às exigências de segurança, meio ambiente e saúde.

☞ **Gestão de Mudanças**

Mudanças, temporárias ou permanentes, devem ser avaliadas visando a eliminação e/ou minimização de riscos decorrentes de sua implantação.

☞ **Aquisição de Bens e Serviços**

O desempenho em segurança, meio ambiente e saúde de contratados, fornecedores e parceiros deve ser compatível com o da organização.

☞ **Capacitação, Educação e Conscientização**

Capacitação, educação e conscientização devem ser continuamente promovidas, de modo a reforçar o comprometimento da força de trabalho com o desempenho em segurança, meio ambiente e saúde.

☞ **Gestão de Informações**



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Informações e conhecimentos relacionados a segurança, meio ambiente e saúde devem ser precisos, atualizados e documentados, de modo a facilitar sua consulta e utilização.

☛ **Comunicação**

As informações relativas a segurança, meio ambiente e saúde devem ser comunicadas com clareza, objetividade e rapidez, de modo a produzir os efeitos desejados.

☛ **Contingência**

As situações de emergência devem estar previstas e ser enfrentadas com rapidez e eficácia visando à máxima redução de seus efeitos.

☛ **Relacionamento com a Comunidade**

Devemos zelar pela segurança das comunidades onde atuamos.

☛ **Análise de Acidentes e Incidentes**

Os acidentes e incidentes decorrentes das nossas atividades devem ser analisados, investigados e documentados, de modo a evitar sua repetição e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

☛ **Processo de Melhoria Contínua**

A melhoria contínua do desempenho em segurança, meio ambiente e saúde devem ser promovidas em todos os níveis, de modo a assegurar seu avanço nessas áreas.

☛ **Para a segurança do colaborador não é permitido**

- Fumar;
- Usar adornos (anéis, correntes, colares, pulseiras, relógios);
- Manuseio de lentes de contatos nos postos de trabalho;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Consumo e a guarda de alimentos em locais não destinados a esse fim;
- Uso de calçados abertos.

#### Medidas preventivas gerais

- Concentre-se na sua atividade. Mantenha-se atento e evite conversar enquanto realiza alguma tarefa;
- Atenção ao utilizar a escada e rampa: utilize sempre o corrimão;
- Não corra pelo local de trabalho. Ande!
- Nunca obstrua hidrantes e extintores;
- Ao transportar materiais não obstrua sua visibilidade;
- Respeite as normas e a sinalização de segurança;
- Usar vestimentas e equipamentos de proteção específicos para a realização de seu serviço, com segurança;
- Cuidar da conservação do material e equipamento de proteção individual que estiverem sob sua responsabilidade;
- Levar ao conhecimento da supervisão qualquer irregularidade que ofereça risco de acidente.

#### Higiene Pessoal

- Lave sempre as mãos;
- Mantenha unhas limpas E CURTAS (PARA SETORES ASSISTENCIAIS) e dê preferências a esmaltes claros;
- Mantenha sua roupa sempre limpa e lave-as separadamente de suas roupas de uso diário;
- Procure não usar perfumes e desodorantes fortes que possam incomodar os colegas de trabalho e pacientes;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória "Warrrib Motta" (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Mantenha os cabelos sempre limpos e presos, maquiagem leve e homens de barba feita.

#### E.P.I. – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Equipamentos de proteção individual são todos dispositivos de uso individual utilizado pelo trabalhador com o objetivo de protegê-lo de riscos suscetíveis de ameaçar sua saúde e segurança no trabalho.

Os EPIs são fornecidos aos colaboradores mediante treinamento, de forma gratuita e de acordo com os riscos existentes; Antes de iniciar os trabalhos realize uma inspeção dos E.P.I.s e E.P.C.s (Equipamentos de Proteção Coletiva) que irá utilizar e não ignore os riscos durante a realização do trabalho.

Garantir que o colaborador receba o Equipamento de Proteção Individual adequado ao risco de suas atividades e/ou ambiente de trabalho, bem como orientação quanto ao uso, guarda e conservação do equipamento. Realizar o controle de consumo e custo mensal de EPI por setor.

#### Cabe ainda aos colaboradores quanto aos EPIs

- Utilizar apenas para a finalidade a que se destina;
- Responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso;
- Cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

#### E.C.I. – EQUIPAMENTO CONTRA INCÊNDIO

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Os extintores são aparelhos destinados a combater princípios de incêndio. Para cada classe de incêndio existe um ou mais extintores próprios para combatê-los. Há alguns cuidados necessários para evitar incêndio, como por exemplo, não conectar vários aparelhos na mesma tomada, verificar se a fiação está adequada para suportar altas temperaturas no caso de fornos, estufas etc. São proibido “gambiarras” e o uso de benjamins.

Todos os equipamentos são vistoriados mensalmente e enviados para manutenção preventiva de acordo com a determinação do fabricante e normas técnicas.

#### Inspeções de Equipamentos de Proteção contra Incêndio

**Extintores:** Recarga e Teste Hidrostático.

**Mangueiras:** Teste Hidrostático.

#### **Tipos de Extintores**

✓ **Gás carbônico** – CO<sup>2</sup>: Extintor à base de gás carbônico sob pressão. Sua ação de extinção é o abafamento reduzindo a concentração de oxigênio no ar. É inodoro, incolor e não conduz eletricidade. É indicado para Classe B (Líquidos inflamáveis) e Classe C (equipamentos elétricos energizados). Inclusive para equipamentos Médicos Hospitalares;

✓ **Pó químico seco** – PQS: Extintor à base de pó químico seco. Sua ação de extinção também é o abafamento reduzindo a concentração de oxigênio no ar. Não conduz eletricidade. É indicado para Classe B (Líquidos inflamáveis) e Classe C (equipamentos elétricos energizados). Embora muito eficiente, o pó

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

químico deteriora as placas de equipamentos elétricos e eletrônicos, devendo ser utilizado nesses casos quando não se tem alternativa;

✓ **Água pressurizada** – AP: Extintor à base de água pressurizada, sua ação de extinção é o resfriamento do foco de incêndio. PROIBIDA A UTILIZAÇÃO EM EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS. É indicado para Classe A (Combustíveis Sólidos, tais como madeira, papel, algodão, etc.).

**EQUIPES DE APOIO** - O SESMT, conta com o auxílio de duas importantes equipes que tem por objetivo comum a prevenção de acidentes:

- **BRIGADA DE INCÊNDIO** – Equipe previamente treinadas, organizadas e capacitadas para atuar em caso de emergência. São colaboradores treinados para atuar na prevenção e combate de incêndios, prestação de primeiros socorros e evacuação de ambientes.

- **CIPA** – Comissão Interna de prevenção de Acidentes - Promove o correto entrosamento entre seus representantes e a equipe do SESMT, atendendo às normas de segurança e saúde da Instituição, de acordo com a legislação em vigor.

**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - Regimento Interno**

CAPITULO I

DA CONSTITUIÇÃO, OBJETIVOS E ORGANIZAÇÃO

Art. 1º - A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da **INSTITUTO HUMANIZA** tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Art. 2º - A CIPA será composta por representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da Norma Regulamentadora nº 05 NR – 05, aprovada pela Portaria 3214 de 08 de junho de 1978.

Parágrafo único: Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, com vínculo e regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho CLT.

Art. 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

Art. 4º - É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da Comissão Internas de Prevenção de Acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Parágrafo único: O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Art. 5º - Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo, do art. 469, da CLT.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Art. 6º - A Superintendência designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

Art. 7º - A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

## **CAPITULO II**

### **DAS COMPETÊNCIAS**

ART. 8º – Compete a CIPA

- I) Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores;
- II) Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- III) Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- IV) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warril Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- V) Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- VI) Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- VII) Participar, das discussões promovidas pelo hospital, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- VIII) Requerer a comissão, ou ao empregador, a interrupção do serviço que considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- IX) Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- X) Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- XI) Participar, em conjunto com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- XII) Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- XIII) Requisitar à unidade de saúde as cópias das CAT emitidas;
- XIV) Promover, anualmente, em conjunto com a SESMT, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- XV) Participar, anualmente, em conjunto com a unidade de saúde, de Campanhas de Prevenção da AIDS e outras campanhas relacionadas com a segurança e saúde do trabalhador.



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 9º - Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

ART. 10 - Cabe aos empregados:

- I) Participar da eleição de seus representantes;
- II) Colaborar com a gestão da CIPA;
- III) Indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- IV) Observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

ART. 11 - Cabe ao Presidente da CIPA:

- I) Convocar os membros para as reuniões da CIPA;
- II) Coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando aos colaboradores as decisões da comissão;
- III) Manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;
- IV) Coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- V) Delegar atribuições ao Vice-Presidente;

ART. 12 - Cabe ao Vice-Presidente:

- I) Executar atribuições que lhe forem delegadas;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

II) Substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

ART. 13 - O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- I) Cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- II) Coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- III) Delegar atribuições aos membros da CIPA;
- IV) Promover o relacionamento da CIPA com o SESMT;
- V) Divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- VI) Encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- VII) Constituir a comissão eleitoral.

ART. 14 - O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- I) Acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- II) Preparar as correspondências; e
- III) Outras que lhe forem conferidas.

### **CAPITULO III**

### **DO FUNCIONAMENTO**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 15 - A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

ART. 16 - As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

ART. 17 - A quantidade mínima de membros necessária para as deliberações da CIPA deverá ser de 50% mais um, do total de componentes.

ART. 18 - Em caso de empate no processo de votação das deliberações da CIPA, cabe ao presidente o voto de desempate.

ART. 19 - As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

ART. 20 - As atas devem ficar no estabelecimento à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

ART. 21 - Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- I) Houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- ii) Ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- III) Houver solicitação expressa de uma das representações.



Rua Erastóvão Colombo, 82, CEP 14.770-000, Bairro Centro, Colinas-SP, contato@institutohumaniza.com.br

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 22 - As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

Parágrafo único. Não havendo consenso, e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação, será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

ART. 23 - Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

ART. 24 - O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

ART. 25 - O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

ART. 26 - A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

ART. 27 - No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

*[Handwritten signatures and initials]*

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 28 - No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

ART. 29 - Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos, que devem ser reduzidos pela metade.

ART. 30 - O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

ART. 31 - O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

#### **CAPITULO IV**

#### **DO PROCESSO ELEITORAL**

ART. 32 – Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

ART. 33 - O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 34 - O processo eleitoral observará as seguintes condições:

I) Publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;

II) Inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;

III) Liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;

IV) Garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

V) Realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

VI) Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.

VII) Voto secreto;

VIII) Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;

IX) Faculdade de eleição por meios eletrônicos;

X) Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 35 - Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

ART. 36 - Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

ART. 37 - Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

ART. 38 - Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

## **CAPITULO V**

### **DO TREINAMENTO**

ART. 39 - A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

ART. 40 - O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

ART. 41 - O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrinh Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

I) Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;

II) Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;

III) Noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;

IV) Noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e medidas de prevenção;

V) Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

VI) Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;

VII) Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

ART. 43 - O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias, sendo realizado durante o expediente normal da empresa e será ministrado pela SESMT.

ART. 44 - Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, será determinada a complementação ou a realização de outro, em conformidade com às exigências do Ministério do Trabalho e Emprego, que será efetuado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

ART. 45 – As omissões neste Regimento Interno, serão orientadas pela Norma Regulamentadora 05 (NR – 05) aprovada pela Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978.

### **Educação Permanente**

O **INSTITUTO HUMANIZA** ficará obrigada a estabelecer metas de procedimentos a serem realizados pelos profissionais que integrarem o seu quadro, zelando pela constante qualificação, capacitação e avaliação do pessoal contratado, apresentando à Secretaria de Saúde comprovantes de disponibilização de cursos de qualificação e capacitação, além das avaliações periódicas.

A Organização Mundial de Saúde ressalta que muitos dos desafios da área de saúde nos países em desenvolvimento estão direta ou indiretamente ligados a ações direcionadas aos recursos humanos (OMS, março de 2001).

Saindo do antigo Recursos Humanos - RH e aplicando o novo conceito de Gestão de Pessoas, a área passou a ser estratégica dentro de instituições hospitalares.

O modelo de gestão de pessoas da **INSTITUTO HUMANIZA** objetiva-se na contratação de profissionais com perfil adequado as respectivas áreas, oferecer remuneração dentro dos padrões regionais, promover e capacitar os colaboradores bem como dar atenção profissional. Partindo do pressuposto de: só quem é bem atendido pode atender bem; só quem está satisfeito pode proporcionar satisfação.

Por meio das ações estratégicas ligadas à motivação da equipe, comprometimento, humanização, desenvolvimento e qualificação é possível melhorar o cenário dos alguns dos principais problemas das instituições como absenteísmo, rotatividade e impontualidade bem como a qualidade do serviço prestado.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Treinamento e Desenvolvimento**

O treinamento e desenvolvimento tem como finalidade preparar os funcionários para execução imediata das tarefas peculiares da organização, não apenas no cargo ocupado mas também para que o indivíduo possa exercer atitudes de mudança nas pessoas, a fim de criar um clima satisfatório aumentando assim a motivação.

Após analisar a unidade no que refere ao clima organizacional, índice de treinamentos e desenvolvimentos, entre outros indicadores de pessoal, a área de gestão de pessoas irá elaborar um plano de Treinamentos e Desenvolvimento com as informações necessárias do trabalho como período em que serão realizados os treinamentos, objetivos e metas, resultados alcançados e plano de ações.

As Principais atividades da área são:

- Buscar desenvolvimento dos funcionários bem como das equipes com intuito de motivá-los;
- Criação de formas de escuta aos funcionários;
- Apoiar as Gerências no quesito liderança e gestão de equipe.

### **Educação Permanente em Saúde**

A educação permanente em saúde precisa ser entendida, ao mesmo tempo, como uma prática de ensino-aprendizagem e como uma política de educação na saúde. A prática de ensino-aprendizagem significa a produção de

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
conhecimentos no cotidiano das instituições de saúde, a partir da realidade vivida pelos atores envolvidos.

A educação permanente em saúde se apoia no conceito de ensino problematizador, ou seja, ensino-aprendizagem embasado na produção de conhecimentos que respondam a perguntas que pertencem ao universo de experiências e vivências, metodologia contrária ao mecanicismo do aprendizado.

Sem a conexão com o cotidiano, os alunos se tornam meros escutadores e absorvedores do conhecimento do outro, a formação contínua e o desenvolvimento continuado dos trabalhadores é um conceito forte e desafiante para pensar as ligações entre a educação e o trabalho em saúde.

As articulações da formação com a mudança no conhecimento e no exercício profissional traz junto aos saberes técnicos e científicos, as dimensões éticas da vida, do trabalho, do homem, da saúde, da educação e das relações.

A **INSTITUTO HUMANIZA** apresentará ao final do primeiro mês de vigência do contrato de gestão, um Plano de Educação Permanente, com periodicidade anual a ser aplicado nas unidades de saúde.

Principais objetivos da **INSTITUTO HUMANIZA** em promover qualificação profissional através da educação permanente:

- Elaborar planejamento anual de capacitação dos funcionários e encaminhar à Secretaria de Saúde;
- Elaborar plano de Educação Permanente para equipe assistencial;
- Planejar e implementar ações educativas para atender as necessidades de aprendizagem no ambiente de trabalho;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Promover o aprimoramento e a atualização dos profissionais, considerando suas vivências profissionais e as especificidades de cada serviço;
- Estimular o profissional a participar de ações de educação em saúde, de integração ensino-serviço, de produção científica e de educação permanente em serviço.

O **INSTITUTO HUMANIZA** busca oportunizar aos profissionais de enfermagem a participação em programas educativos com enfoque na corresponsabilização, como forma de aprimorar sua atuação na instituição.

As atividades do Eixo Educação em Saúde serão desenvolvidas, continuamente, por meio de planos de ação. Identificando as necessidades de aprimoramento dos profissionais e dos serviços, por meio da coleta das temáticas em cada ambiente.

O **INSTITUTO HUMANIZA** viabiliza ações para em busca do aprimoramento e troca de saberes entre os profissionais dos diferentes serviços, como rodas de conversa, oficinas, seminários, cursos, entre outros.

O **INSTITUTO HUMANIZA** busca sensibilizar os profissionais sobre a importância da participação em atividades educativas, de integração e de produção científica, colaborando na efetivação das ações procurando alcançar uma atuação crítica, reflexiva e transformadora dos profissionais objetivando um serviço qualificado.

Assim pretende-se com a educação em serviço transformar as tradicionais práticas pedagógicas, possibilitando espaços para o pensar e o fazer no trabalho, levando à superação das situações que limitam a qualidade no cuidado.

Um dos eixos para a excelência do atendimento é a Educação Permanente em Saúde desenvolvendo suas atividades através de educação em serviço através

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

dos profissionais, pacientes e acompanhantes; integração ensino-serviço objetivando agregar os profissionais de forma efetiva com reuniões previamente programadas, nas quais serão discutidos os processos de trabalho, bem como o desenvolvimento de capacitações, cursos em diferentes metodologias.

## **Processo de Gestão INSTITUTO HUMANIZA para Educação Permanente Multidisciplinar**

### **Missão**

Prestar Assistência de alta complexidade, dentro dos princípios de hierarquização e regionalização do SUS, contribuindo para a pesquisa, formação e capacitação profissional, buscando uma saúde pública digna com qualidade e compromisso social.

### **Política**

Capacitar e desenvolver os colaboradores que compõem o corpo assistencial, visando garantir a assistência com excelência.

### **Produto**

- Selecionar colaboradores junto à Área de Gestão de Pessoas para suprir as vagas existentes na abertura dos setores Assistenciais;
- Capacitar e desenvolver os colaboradores, visando garantir a assistência com excelência, mediante a implantação do modelo assistencial;
- Monitorizar os indicadores assistenciais promovendo a capacitação e desenvolvimento visando melhorias contínuas e diminuição dos riscos na Assistência;
- Qualificar os profissionais através da identificação de não conformidades nos processos assistenciais e da qualidade de trabalho, promovendo e desenvolvendo ações coletivas;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Desenvolver programa anual de educação e capacitação permanente, de desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, bem como respectivo cronograma por área profissional.

### **Introdução**

A Educação Permanente Multidisciplinar (EPM) encontra-se dentro do organograma da instituição na média gerência, sendo uma unidade de apoio assistencial, técnico-científica e administrativa, em que se desenvolvem atividades ligadas a recrutamento, seleção, capacitação, treinamento da equipe assistencial.

É igualmente responsável pela orientação da equipe, visando sempre à eficácia da terapêutica, racionalização dos custos, voltando-se também para o ensino e a pesquisa, propiciando assim um vasto campo de aprimoramento profissional.

O serviço de EPM é responsável por promover estratégias visando desenvolver uma equipe de profissionais com pensamento crítico, capacidade de resolução de problemas, habilidade técnica científica e princípios de humanização; orientadas para a melhoria contínua da assistência, através de profissionais com formação legalmente estabelecida por meio das leis do exercício profissional e competências previamente definidas pela instituição com base em seus objetivos, bem como as necessárias para o desenvolvimento das funções.

Esse serviço tem em sua característica a inserção de diversos profissionais com níveis de formação diferentes, que desenvolvem inúmeras atividades, com graus de complexidade distintos, o que exige uma capacitação contínua da equipe na obtenção da excelência na qualidade em todos os seus serviços.

### **Objetivo Geral**

Implantar e garantir o modelo assistencial através da Educação Permanente Multidisciplinar, através da capacitação dos profissionais nas atividades

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
assistências, ensino, pesquisa e gestão, com a perspectiva interdisciplinar, e de acordo com os princípios do SUS e da Política Nacional de Humanização.

### **Objetivos Específicos**

- Recrutamento e seleção de candidatos às vagas disponíveis para compor a equipe de profissional;
- Treinamento na admissão para os novos colaboradores com treinamento das técnicas específica por categoria profissional das que são mais utilizadas na Instituição;
- Implantação do Modelo Assistencial nas Áreas Assistenciais e de Apoio através da capacitação da equipe em relação às normas, rotinas e procedimentos específicos adotados;
- Avaliação de desempenho por competências no período de experiência (45 e 90 dias) e anualmente, com plano de ação individual para cada colaborador;
- Introdução e monitoramento dos indicadores assistenciais;
- Desenvolvimento e capacitação dos profissionais em relação aos riscos clínicos, cirúrgicos e implantação de práticas operacionais baseadas em segurança dos pacientes e colaboradores e na qualidade do serviço prestado.

### **Manutenção dos Bens Públicos**

A manutenção pode ser classificada como:

Manutenção preventiva – ocorre conforme cronograma de manutenção antes de ocorrência de falhas, com monitoramento através de planilhas de planejamento, com atualização semanal;

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**Manutenção corretiva – pontuais, após ocorrência de falha.**

## **Programa de Manutenção de Equipamentos**

**ENGENHARIA CLÍNICA – CORRETIVA E PREVENTIVA DAS UNIDADES ASSISTENCIAIS**

### **1. DISPOSIÇÕES GERAIS - SISTEMÁTICA DA MANUTENÇÃO**

Será Organização Social Empresa para a prestação de serviço de Engenharia Clínica – Preventiva e Corretiva que atenderá as necessidades das Unidades Assistenciais de Saúde de maneira integral, visando o pleno funcionamento da Unidade, gerenciada pelo Instituto.

Executando a manutenção preventiva, corretiva emergencial de equipamentos, gerenciando os serviços técnicos de aferição, calibragem e acompanhar a manutenção preventiva e corretiva de firmas especializadas, assessorar a direção e manter um Sistema de Informação (SI) para gerenciamento do parque tecnológico, conforme especificações abaixo.

### **DOS SERVIÇOS**

Atuar sobre todos os equipamentos da Unidade Assistencial de Saúde inoperantes de modo a resolver os problemas de baixa e média complexidade dentro do menor espaço de tempo.



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Coordenar as ações para solução dos problemas de maior complexidade, não possíveis de reparo pela Organização Social, identificando caminhos para uma solução ágil e econômica.

Atualizar periodicamente todos os equipamentos médicos (EM) disponíveis na Unidade (parque tecnológico), identificando em detalhes os dados do equipamento, sua física, estado operacional e seu histórico de aquisição. O cadastro do parque de tecnológico deverá ser apresentado à Diretoria Técnica do HUMANIZA ou setor por este designado, dentro de um prazo de 30 (trinta) dias corridos após o início do contrato.

Manter rotina que centralize as informações e os serviços, de forma a gerenciar e manter os EM.

Reduzir o tempo de parada dos EM realizando uma primeira intervenção em todos os chamados técnicos solicitados pelos setores

Avaliar a consistência técnica e os custos das propostas oferecidas pelos prestadores de serviço para reparo de EM, apresentando, pelo menos, dois orçamentos.

Subsidiar a direção das Unidades com informações gerenciais e técnicas sobre a situação do parque de EM. A Organização Social deverá apresentar após os primeiros 30 dias de atuação, relação dos EM que se encontram inoperantes, e orientação à Direção quanto às ações a serem adotadas para solução.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Implantar um Sistema de Informação Gerencial informatizado, composto por base de dados e Sistema de Informação (SI), que compreenda o armazenamento de cadastro dos EM das Unidades, procedimentos documentados para exercerem completa gerência sobre o parque de EM e obtenção de Indicadores de Desempenho.

Identificar os EM a serem cobertos por manutenção preventiva e/ou corretiva por empresa externa com base em sua criticidade e complexidade. A Organização Social deverá apresentar, dentro de um prazo de 60 dias após o início das atividades, relatório com análise de todos os EM que demandem contrato com empresa externa, com estimativa de custo para sua implementação.

Acompanhar a manutenção preventiva e/ou corretiva realizada por terceiros. As manutenções realizadas por firmas externas devem ser acompanhadas por técnicos da Organização Social e registradas em formulário de acompanhamento próprio, objetivando um melhor controle e desempenho destes serviços.

Os serviços técnicos programados de aferição e calibragem, que por sua natureza técnica acarretarem a paralisação dos equipamentos, deverão ser executados em dias e horários não coincidentes com o expediente dos setores, acordados pelos responsáveis da área.

Executar a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos médico - EM de baixa e média complexidade. A manutenção preventiva de EM deverá ser

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrub Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

realizada com base em "checklist" técnico adequado às características dos equipamentos e atendendo recomendações técnicas de manuais especializados, ou aqueles julgados pela direção da Unidade como essenciais à realização das atividades fim da Unidade.

Assessoramento à direção da Unidade na avaliação da obsolescência e/ou alienação dos equipamentos médico - EM, emitindo parecer técnico, baseado em inspeção técnico-operacional, histórico de falhas, situação de manutenibilidade etc.

Apresentar mensalmente, ou sempre que solicitados, relatórios gerenciais que contemplem Indicadores de Desempenho como: custo de reparo, custo de contrato de manutenção, resolutividade total das ordens de serviço abertas no período, resolutividade da Organização Social, entre outros.

Implementar ações gerenciais baseadas em dados históricos, objetivando melhorias de qualidade e redução dos custos. Realizar treinamentos "onthejob" dos usuários/operadores em relação aos procedimentos funcionais dos equipamentos, visando estabelecer rotinas para aumentar a vida útil dos mesmos.

Acompanhar e avaliar itens como: custo, tempo de atendimento a OS, tempo de parada dos EM submetidos a reparo. Este controle deverá ser realizado sobre as intervenções realizadas por terceiros e pelas intervenções realizadas pela Organização Social.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Disponibilizar um sistema informatizado para gerenciamento do parque de equipamentos médico – (EM) que contemple, no mínimo, as seguintes informações: cadastro de equipamentos, cadastro de fornecedores e prestadores de serviço, controle das garantias de venda e de serviço, cadastro e histórico das ordens de serviço, cadastro dos contratos de manutenção, elaboração do cronograma de manutenção preventiva dos equipamentos, emissão de relatórios gerenciais.

De acordo com a especificação técnica do equipamento e/ou Direção da Unidade. O Sistema de Informação (SI) deverá ter interface com o usuário a fim de permitir, de modo simples, elaborar consultas à base de dados e usá-las em relatórios gerenciais, agregando dados para a elaboração de gráficos e tabelas.

Fornecer partes, peças, insumos e materiais para operacionalização e manutenção dos EM até os valores mensais definidos para o Lote, e também, contratação de alguns serviços, desde que estes tenham o consentimento e a autorização prévia da Direção da Unidade. Será pago o valor aplicado no período. A empresa deverá ter agilidade no processo de compra e informar a previsão de entrega do material.

O relatório mensal final de prestação de contas deverá ser apresentado em forma de planilha contendo as informações: número da Ordem de Serviço, descrição do equipamento, cadastro, tombamento, descrição do serviço, descrição da peça aplicada, quantidade aplicada do item, número da nota fiscal de compra da peça, razão social da nota fiscal de compra, custo unitário da peça, valor aplicado na ordem de serviço e valor total aplicado no período. Este valor,

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
total ou parcial, deverá ser direcionado de acordo com a programação de prioridades estabelecidas pelo Instituto.

Elaborar Projetos Básicos para contratação de serviços de reparo e para contrato de manutenção preventiva e corretiva, incluindo a realização da pesquisa de preços com parecer técnico-financeiro da Organização Social para as propostas ofertadas.

Assessorar a Direção na elaboração de especificação técnica de EM para fins de aquisição e/ou locação de equipamentos médico – EM.

Promover melhorias e atualização tecnológica no sistema informatizado e no processo de gerenciamento de equipamentos e incorporação de tecnologias, sempre que identificada a oportunidade de prover melhores resultados pela gerência de Engenharia Clínica da OS HUMANIZA.

Realizar calibração, com emissão de certificados rastreáveis ao INMETRO, de todos os equipamentos de saúde que demandem verificação compulsória exigida pelo INMETRO e outros de acordo com a prioridade da Unidade e a verba destinada a mesma.

Participar, sempre que solicitada pelo Instituto, do processo de aquisição de equipamentos biomédicos, considerando as exigências estabelecidas antes e após a aquisição dos mesmos.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Analisar e emitir relatórios quanto a capacitação dos operadores, verificando, número de operadores, diversidade de equipamentos, realização de treinamento operacional pós aquisição, treinamento continuado, existência de protocolos de procedimentos de rotina.

Manter em perfeito estado de asseio e limpeza as áreas de trabalho sob a sua responsabilidade.

A Organização Social e seus auxiliares deverão obedecer rigorosamente à disciplina interna das Unidades, no que visar: Circulação de pessoas, entrada e saída de bens e equipamentos e outros. Alocar equipamentos e bens para atender as necessidades de seus funcionários, tais como: equipamentos de proteção individual - EPI'S, armários, uniformes, etc.

#### **METAS**

- Executar a manutenção corretiva em equipamentos médicos com Indicador de Resolutividade superior a 50%, a partir do final do primeiro bimestre do início da vigência do contrato, e superior a 90%, a partir do final do segundo bimestre do início da vigência do contrato.
- Executar a manutenção preventiva com cobertura de, no mínimo, 60% ao final do primeiro trimestre e de, no mínimo, 100% a partir do final do segundo trimestre, ambos os períodos contados a partir do início da vigência do contrato.
- Executar a manutenção preventiva continuada em equipamentos de baixa e média complexidade técnica, como os de odontologia.
- Apresentar o indicador Tempo Médio de Retorno (TMR) inferior a 4 (quatro) dias.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Apresentar Sistema de Informação (SI) com a implementação de todos os indicadores, conforme definidos no Item 3, ao final do primeiro bimestre do início da vigência do contrato.

### **Indicadores de Desempenho do Setor Serviço – Eng. Clínica**

#### INDICADORES QUANTITATIVOS EM ENGENHARIA CLÍNICA

➤ **Tempo Médio de Resposta (TM Resp.):**

Média dos tempos medidos, seja em dias ou em horas, a partir da solicitação de serviço (abertura de ordem de serviço - OS) até o atendimento inicial (início da intervenção).

➤ **Tempo de Atendimento (TA):**

Tempo medido, seja em dias ou em horas, a partir da abertura da OS até a entrega do equipamento ao setor solicitante.

➤ **Tempo Médio de Retorno (TMR):**

Tempo médio, em dias, dos tempos de atendimento das O.S. concluídas:

$$\text{TMR} = \frac{\sum(\text{TA})}{\text{NE}}$$

Onde:

**TMR** - Tempo médio de retorno em dias.

**TA** - Tempo de atendimento por equipamento em dias.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

**NE - Número de equipamentos (OS).**

➤ **Tempo de manutenção corretiva por OS (TMCOS):**

Tempo medido, seja em dias ou em horas, da execução da manutenção corretiva por OS concluída.

➤ **Tempo de manutenção corretiva por equipamento (TMCEQ):**

Tempo, seja em dias ou em horas, demandado para a manutenção corretiva de equipamento em um período de um mês.

➤ **Percentual de conclusão de manutenção corretiva (PCMC):**

É a relação, em percentual, das OS concluídas versus as OS abertas em um período de um mês.

$$\text{PCMC} = 100 \times \text{n}^\circ \text{concluídas} / \text{n}^\circ \text{OS abertas}$$

➤ **Percentual de conclusão de manutenção preventiva (PCMP):**

É a relação, em percentual, do número de equipamentos, que efetivamente receberam manutenção preventiva, versus o total de equipamentos programados para receberem a manutenção preventiva em um período de um mês.

$$\text{PCMP} = 100 \times \text{Total equipamentos realizados} / \text{Total de equipamentos programados}$$

➤ **Percentual de conclusão de manutenção (PCM):**



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória "Warrib Motta" (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

É o percentual da manutenção corretiva e preventiva realizada em um período de um mês.

➤ **Número de OS/equipamentos (NOSEQ):**

Número de atendimentos efetuados num determinado equipamento em um período de sete dias.

Identifica equipamentos com problemas crônicos, técnicos e operadores que necessitam de treinamento adicional.

➤ **Total de OS por técnico (NOSTEC):**

Número de OS concluídas por cada técnico em um período de um mês.

➤ **Número de OS por setor do Hospital (NOSCIPET):**

Número de OS abertas por cada setor do Hospital em um período de um mês.

➤ **Resolutividade da Engenharia Clínica (REC):**

Porcentagem de conclusão de OS internamente (Engenharia Clínica - EC) em relação ao iniciado em um período de um mês. Demonstra a eficiência das estruturas de EC em solucionar os problemas reclamados, evitando assim a saída da maioria dos equipamentos para a manutenção externa.

**REC = 100 x Números de OS concluídas pela EC / Total de OS concluídas.**

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Manutenção Predial**

Caberá à ORGANIZAÇÃO SOCIAL a prestação dos serviços de manutenção, nas áreas de instalações civis, instalações hidrossanitárias e pluviais, bombas d'água, instalações elétricas, cabines de entrada de energia, subestações, exaustores eletromecânicos, sinalização visual, divisórias, fechaduras/chaves e equipamentos de combate a incêndio, incluindo o sistema de proteção contra descargas atmosféricas (caso existam), e sistema de rede de hidrantes (caso existam), o sistema de iluminação de emergência e o sistema de sinalização de segurança e emergência, observada a periodicidade mínima prevista e sempre que ocorram fatos que determinem a intervenção.

Essas intervenções terão o caráter preventivo e corretivo, e serão executadas pela ORGANIZAÇÃO SOCIAL por meio de serviços caracterizados como verificações, reparos, substituições, inspeções, exames, medições, limpezas, lubrificações, testes, regulagens, reapertos, fixações, recolocações, substituição, pintura, repintura, solda etc.

A finalidade básica desses serviços será a de manter as instalações prediais em perfeito estado de conservação, propiciando um ininterrupto e perfeito funcionamento dos mesmos e a detecção de desgastes ou defeitos para sua imediata correção pela ORGANIZAÇÃO SOCIAL.

A rede elétrica que os alimentam, como também, os locais onde os mesmos estão instalados deverão ser considerados como parte integrante dos serviços de manutenção.

Os materiais empregados nestes serviços devem ter suas especificações equivalentes ou superiores às existentes nas instalações originais do projeto e terão seus custos cobertos pela ORGANIZAÇÃO SOCIAL como despesas normais da cobertura de risco.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Sistema de instalações elétricas: Operação e manutenção preventiva e corretiva nas instalações elétricas (baixa e média tensão), quadro geral, quadro parcial de distribuição, sistema de força (circuitos) e iluminação, sistema de proteção contra descargas atmosféricas (Para-raios) e sistema de aterramento;

Sistema de instalações hidrossanitárias: Operação e manutenção preventiva e corretiva nos sistemas de redes de água fria, quente e pluvial, redes de esgoto, louças e metais das chamadas áreas molhadas, sanitários, copas e cozinhas, bombas hidráulicas de recalque, poços artesianos e reservatórios/caixas d'água, exceto limpeza;

Sistemas de equipamentos de refrigeração: Operação e manutenção preventiva e corretiva nos equipamentos de refrigeração, incluindo refrigeradores/freezers, câmaras frias, bebedouros e purificadores;

Sistema de equipamentos de apoio/conforto (eletrodomésticos): Operação e manutenção preventiva e corretiva em micro-ondas, marmiteiros, ventiladores, fogões, fornos elétricos, exaustores, interfones, etc.;

Sistema de instalações civis: Operação e manutenção preventiva e corretiva através de atividades previamente programadas de inspeção, revisão e reparos e serviços solicitados por demanda decorrentes de necessidades geradas pelas demais atividades de manutenção e dos desgastes naturais ou danos acidentais às instalações prediais, bem como pela demanda de pequenas intervenções, englobando estruturas, alvenarias, pisos internos e externos, revestimentos de paredes, esquadrias, gesso, pintura marcenaria/carpintaria (Ex: portas, janelas em estruturas em madeira, telhados, etc), vidraçaria, serralheria, forros, coberturas/telhados e impermeabilização;

Benfeitorias: Realização de serviços diversos relacionados aos serviços civis, instalações prediais e pequenas intervenções com definição para execução mensal a critério da contratante conforme tabela abaixo: Alvenaria,

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

Gesso/Drywall, Pintura (acrílica / esmalte), Ponto de Elétrica, Demolição, Ponto de Rede (somente Infraestrutura)

Toda e qualquer manutenção que necessite quebra de alvenaria, forro, piso, revestimentos e demais itens de acabamento, ensejará na recomposição das partes danificadas com materiais a serem fornecidos pela ORGANIZAÇÃO SOCIAL, conforme padrão existente e especificado pela CONTRATANTE, de forma a restaurar a condição anterior a da intervenção.

A ORGANIZAÇÃO SOCIAL deverá instituir mecanismos de mensuração da produtividade da equipe executora do contrato, gerando relatórios e prestando informações;

A ORGANIZAÇÃO SOCIAL deverá ainda solicitar à contratante a substituição a qualquer tempo empregado ou preposto seu que não esteja agindo com urbanidade e cortesia, ou que coloque em risco a saúde do ambiente organizacional;

A ORGANIZAÇÃO SOCIAL deverá fornecer aos empregados da CONTRATANTE todos os equipamentos de proteção individual, uniformes, rádio de comunicação da equipe (Tipo HT), além do treinamento e supervisão necessários à fiel execução dos serviços pelos colaboradores.

### **Serviço de Transporte**

O transporte de paciente seguirá a Resolução CFM nº 1672/2003, que trata exatamente sobre o transporte inter-hospitalar sob o ponto de vista da assistência ao paciente, que diz.

Art. 1º – Que o sistema de transporte inter-hospitalar de pacientes deverá ser efetuado conforme o abaixo estabelecido.

I – A unidade de saúde previamente estabelecida como referência não pode negar atendimento aos casos que se enquadrem em sua capacidade de resolução.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

II – Pacientes com risco de vida não podem ser removidos sem a prévia realização de diagnóstico médico, com obrigatória avaliação e atendimento básico respiratório e hemodinâmico, além da realização de outras medidas urgentes e específicas para cada caso.

III – Pacientes graves ou de risco devem ser removidos acompanhados de equipe composta por tripulação mínima de um médico, um profissional de enfermagem e motorista, em ambulância de suporte avançado. Nas situações em que seja tecnicamente impossível o cumprimento desta norma, deve ser avaliado o risco potencial do transporte em relação à permanência do paciente no local de origem.

IV – Antes de decidir a remoção do paciente, faz-se necessário realizar contato com o médico receptor ou diretor técnico da unidade de saúde de destino, e ter a concordância do(s) mesmo(s).

V – Todas as ocorrências inerentes à transferência devem ser registradas no prontuário de origem.

VI – Todo paciente removido deve ser acompanhado por relatório completo, legível e assinado (com número do CRM), que passará a integrar o prontuário no destino. Quando do recebimento, o relatório deve ser também assinado pelo médico receptor.

VII – Para o transporte faz-se necessária a obtenção de consentimento após esclarecimento, por escrito, assinado pelo paciente ou seu responsável legal. Isto pode ser dispensado quando houver risco de morte e impossibilidade de localização do(s) responsável(is). Nesta circunstância, o médico solicitante pode autorizar o transporte, documentando devidamente tal fato no prontuário.

VIII – A responsabilidade inicial da remoção é do médico transferente, assistente ou substituto, até que o paciente seja efetivamente recebido pelo médico receptor.

a) a responsabilidade para o transporte, quando realizado por Ambulância tipo D, E ou F é do médico da ambulância, até sua chegada ao local de destino

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023 e efetiva recepção por outro médico.**

b) as providências administrativas e operacionais para o transporte não são de responsabilidade médica.

Art. 2º – O médico diretor técnico da instituição inclusive o dos serviços de atendimento pré-hospitalar, serão responsáveis pela efetiva aplicação destas normas.

#### **Controle de acesso**

A OS se valerá dos serviços de controle de acesso para regular o fluxo dos serviços da Unidade, uma vez que se trata de unidade de atendimento direito a população que necessite.

O serviço de controle de acesso é primordial ao processo de acolhimento e encaminhamento do paciente e seus acompanhantes no fluxo, desde a recepção até a sua liberação pelo Médico

#### **Organização da Tecnologia da Informação**

A OS HUMANIZA trabalhará com software de gestão hospitalar, que atenda as necessidades da Organização Social e também as necessidades da Unidade de Saúde. Estes incluem o Prontuário Eletrônico do Paciente – PEP, softwares que serão utilizados para a gestão de custos e indicadores de desempenho e qualidade. A HUMANIZA implementará um conjunto de Sistemas de Tecnologia da Informação que executará a gestão das informações geradas em todos os setores da unidade de forma integrada e que atendam aos seguintes princípios:

- Sistema de Gestão da Qualidade.
- Sistema de Gestão Hospitalar.
- Sistema de Prontuários Eletrônicos.
- Portal público na Internet - Gestão Transparente e Integrada do ponto de vista administrativo-financeiro da Instituição junto a comunidade e entes públicos.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

- Gestão Integrada dos protocolos das áreas técnicas (equipe médica e multidisciplinar).

Essa proposta será discutida com o gestor municipal, objetivando a escolha da melhor política de tecnologia dentro de um cronograma, investimentos e prazos adequados durante a vigência do contrato de gestão bem como à disponibilidade financeira do Município.

Todo paciente terá seu atendimento registrado no seu prontuário de atendimento, o que permitirá um acompanhamento de todas as ações e procedimentos realizados pela equipe de saúde médica e não médicas. O SAME -Serviço de Arquivo Médico e Estatística, será responsável pelo arquivo e guarda seguindo as legislações pertinentes.

O PEP proporcionará agilidade e precisão na conduta e definição do diagnóstico, permitindo maior abrangência e confiabilidade nas informações repassadas e promovendo maior segurança ao paciente que tem todo o seu histórico como admissão, prescrição e evolução armazenados e disponíveis para consultas, permitindo maior interação com as áreas administrativas, possibilitando controles ágeis e seguros, a integração com a área de insumos promove, assim, maior agilidade no fluxo de dispensação.

Será providenciado acesso a internet de banda larga para suprir as necessidades das áreas bem como adquirir link de internet e, se necessário, computadores e impressoras, de acordo com a necessidade do sistema informatizado de gestão utilizado.

- Gestão Integrada dos protocolos das áreas técnicas (equipe médica e multidisciplinar).

Para o gerenciamento e alimentação das informações para o SIA – Sistema de Informações, do Ministério da Saúde, estas serão geradas eletronicamente pelos softwares que se pretende adotar para a unidade, com todas as informações necessárias para faturamento, com a apresentação de

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**  
atendimentos e contas de forma eletrônica, as quais serão apresentadas mensalmente de acordo com o calendário proposto pelo Gestor Municipal.

A UPA disponibilizará diversos serviços de informática com sistemas para gestão hospitalar que contemple, no mínimo: controle de estoques, do almoxarifado e farmácia, sistema de custos, prontuário médico observando o disposto na legislação vigente, incluindo a Resolução CFM nº.1.639/2002, serviços de apoio e relatórios gerenciais, que atendam aos indicadores e informações especificados no Contrato de Gestão.

Os registros nos prontuários, serão através de sistemas eletrônicos certificados, que possibilitam armazenar e acessar os prontuários muito mais rapidamente e sem a necessidade de manuseio e guarda em meio físico. Os prontuários armazenados em meio eletrônico têm a mesma validade legal dos prontuários em papel, desde que o sistema para guarda e manuseio dos prontuários eletrônicos seja certificado mediante convênio específico do Conselho Federal de Medicina – CFM e Sociedade Brasileira de Informática em Saúde – SBIS e que esteja de acordo com as normas técnicas especificadas no anexo da Resolução 1.639/2002 do CFM.

Na UPA o uso de sistemas de informação hospitalar constituir-se-á importante ferramenta gerencial. Com objetivo maior de identificar e analisar, o potencial do bancos de dados, com enfoque administrativo ou epidemiológico, tais como importante fonte de informação sobre a ocorrência de internações, eventos e agravos à saúde, com a vantagem dos dados full time, apesar da desvantagem da possibilidade da baixa qualidade da informação decorrente dos profissionais que manuseiam estes bancos de dados. Consta ainda agilidade em acompanhar as tendências/perspectivas das internações, fornecendo subsídios para a organização de recursos humanos/materiais/espaco físico necessários para a atenção hospitalar

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o investimento em sistemas informação informatizados garantem indicadores aos gestores, dados



**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warrib Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023 epidemiológicos confiáveis, monitorização de progressos das metas pré-estabelecidas e na promoção da equidade e da qualidade dos serviços.**

Na UPA, os Sistemas de Informação em Saúde, serão organizados em meio eletrônico, de modo a reunir, guardar, processar e facultar as informações da unidade de saúde, informação que deverá ser útil e estará acessível àqueles que dela necessitarem. Portanto o sistema de informação será uma combinação de procedimentos, informação, pessoas, tecnologias e vários outros recursos.

No caso, o sistema de informação da UPA utilizará de tecnologia informática de alta performance a ser adquirida. Além disso, os sistemas também proveem integração com o Sistema do SUS. O SIH é um relevante instrumento de informação para orientar o gestor na tomada de decisões relacionadas ao planejamento das ações de saúde, inclusive para a Vigilância em Saúde.

## **Organização dos Serviços administrativos, financeiros e gerais**

### **Atividades Administrativas e Financeiras**

O INSTITUTO HUMANIZA possui política de gestão de recursos humanos, como também rotinas administrativas para o gerenciamento de recursos financeiros).

Assim, para uma correta e adequada aplicação dos recursos provenientes de repasses, elaboramos nosso plano orçamentário de custeio mensal, levando-se em conta todas as informações obtidas no decorrer da visita técnica e as informações existentes no Edital e no CNES.

Portanto, a implantação de rotinas e praticas administrativas com o rigor estampado no presente plano de trabalho terá o condão de garantir o cumprimento de metas e indicadores, primando pela eficiência e qualidade dos serviços de saúde.

**Proposta Técnica para gestão e operacionalização da UPA de União da Vitória “Warríb Motta” (UPA Porte I), compreendendo a prestação de serviços de saúde, bem como a administração e manutenção de toda a infraestrutura conforme especificações, quantitativos, regulamentação do gerenciamento e execução de atividades e serviços de saúde, conforme Chamamento Público nº 10/2023**

### **Equipe de gestão em Saúde**

Para a consecução das atividades de gestão das Unidades sob gerência, a INSTITUTO HUMANIZA dispõe de equipe de Apoio à Gestão, ou seja, equipe técnica especializada, com experiência em gestão de unidades de saúde e detentores de atestado de capacidade técnica.

Referida equipe estará diretamente subordinada ao Provedor da INSTITUTO HUMANIZA com a finalidade precípua de dar amplo e irrestrito amparo ao atingimento das metas e objetivos do Contrato de Gestão.

Referida equipe será Organização Social por intermediação de pessoa jurídica (profissionais autônomos – PJ, na conformidade do art. 442-B, da CLT), e serão remunerados para exercer as seguintes atribuições:

<b>ASSESSORIA ADMINISTRATIVA</b>	Prestação de serviços de profissional especializado da OS INSTITUTO HUMANIZA com fito de dar total e irrestrito subsídio ao Diretor Geral da Unidade, norteadando suas ações e controlando as demandas que demandam dispêndios de valores.
<b>ASSESSORIA JURIDICA (ADMINISTRATIVA E CONTENCIOSO)</b>	Prestação de Assessoria e Consultoria Jurídica (Administrativa e Contenciosa) por todo o lapso temporal do Convênio e até final decisão de processo de prestação de Contas perante o TCE/SP
<b>SERVIÇOS CONTABIL, FISCAL, FINANCEIRO E RH</b>	Prestação de Assessoria e Consultoria Contábil, Fiscal e Financeira da execução do Plano