

Gestão de Pessoas





Time Lampion



RIO

Gestão de Pessoas

Para o IABAS, a equipe constitui o maior patrimônio da empresa e o principal instrumento para a concretização da missão e visão organizacional. Cada vez mais buscamos estabelecer políticas inovadoras de Gestão de Pessoas, a fim de promover a valorização e o reconhecimento de nossos profissionais.

O IABAS é formado por pessoas capacitadas na área de saúde, como médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem, fisioterapeutas, dentistas e assistentes sociais. Profissionais da área administrativa, tais quais técnicos, gerentes e recepcionistas, também fazem parte do grupo de colaboradores.

Atualmente são 4.145 funcionários dedicados e comprometidos com a nossa missão: 82 na sede, 671 nas Unidades de Pronto Atendimento, 3.124 na Estratégia de Saúde da Família, 47 no Programa de Atenção ao Idoso e 220 no Programa de Saúde nas Escolas.

DIRETRIZES

- Competência e profissionalismo na seleção, contratação, integração, alocação e promoção dos Recursos Humanos;
- Busca constante da excelência dos serviços prestados aos clientes, por programas sistematizados de acompanhamento e avaliação de resultados;
- Manutenção de programas de treinamento, reciclagem e desenvolvimento técnico gerencial que proporcionem conhecimentos profissionais aprimorados e atualizados;
- Prioridade aos integrantes do seu quadro de provimento de funções mais complexas, desde que demonstrem a qualificação e as competências necessárias;
- Busca de melhoria da qualidade de vida pela manutenção de programas de benefícios sociais;
- Promoção e manutenção do bom ambiente de trabalho e suprimento dos meios adequados à execução dos trabalhos;



Programa de Atração e Seleção de Pessoas

O IABAS busca excelência em suas áreas e serviços especializados. Para alcançar as metas propostas, é preciso também dispor de profissionais qualificados e motivados. O Planejamento Anual de Pessoas permite a identificação de todas as necessidades do IABAS, para assim iniciar o Programa de Atração e Seleção, que conta com as diretrizes de recrutamento, remanejamento e alocação da equipe.

As políticas de seleção do IABAS permitem o aproveitamento do potencial de talentos internos, bem como a contratação de pessoas alinhadas aos valores e objetivos estratégicos da organização. A realocação de colaboradores oferece oportunidades de desenvolvimento profissional atentando para as qualidades únicas de cada indivíduo, assim como o aumento da satisfação pessoal.

Com o Programa de Atração e Seleção de Talentos, o IABAS capta com agilidade e eficiência profissionais compatíveis ao perfil desejado pelo cargo e pela empresa.

Atendimento aos princípios da transparência, da moralidade e da economicidade, de acordo com os termos da lei das organizações sociais

Realização de 29 Processos Seletivos Públicos divulgados em nosso *site*

Realização de 53 Processos Seletivos Internos, com progressão vertical de centenas de colaboradores

7.124 contratações desde o início da nossa gestão

Mais de 40.000 currículos em nosso banco de dados



Equipe IABAS

Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

O IABAS acredita e incentiva os profissionais a realizarem programas de capacitação e atualização, de modo a aprimorar cada vez mais suas habilidades individuais. Desse modo, foi lançada a Educação Permanente em Saúde (EPS), uma estratégia de gestão que atua com foco no processo de trabalho.

Com o objetivo de solucionar problemas para a melhoria de produtos e resultados, a instituição oferece dispositivos para o aprofundamento do saber. Em 2013, 4.797 pessoas participaram dos 144 cursos oferecidos pelo IABAS, alguns em parceria com a SMS.

TEMAS ABORDADOS NOS CURSOS EM 2013:

- Manejo clínico da dengue;
- Demências e agitação psicomotora;
- Tratamento em feridas;
- Condutas em cuidados paleativos;
- Benefícios para pacientes crônicos e violência ao idoso;
- Treinamento em bls – suporte básico à vida;
- Nutrição – mitos e verdades sobre alimentação, desnutrição, suplementos alimentares e tratamentos da osteoporose;
- Projeto cegonha carioca;
- Assistência hospitalar ao idoso internado;
- Infarto agudo do miocárdio e indicação de administração de trombolítico;
- Humaniza SUS;
- Política nacional da humanização e da gestão SUS;
- Diluição e preparo correto dos medicamentos e *drippings*;
- Parada cardiorespiratória;
- Dengue;
- Reciclagem sobre ética profissional e abordagem ao paciente;
- Coagulação x medicação;
- Pedofilia, abuso sexual, notificações;
- Ventilação mecânica;
- Transporte de paciente em unidade móvel;
- Bronquiolite;
- Acidente vascular cerebral (AVC);
- Hipoglicemiantes;
- Estatuto da criança e do adolescente;
- Suporte no atendimento cardiológico avançado;
- Transporte e imobilizações de vítimas;
- Suporte avançado das vias aéreas;
- Tromboembolismo pulmonar;
- Reação anafilática;
- Violência contra a mulher;
- Meningite;
- Edema agudo pulmonar;
- Atendimento ao queimado;
- Curativo em pé diabético e coma diabético;
- PAF (perfuração por arma de fogo) e interpretação de ECG (eletrocardiograma);
- Classificação de risco;
- Anti-inflamatórios;
- Identificação do IAM (infarto agudo do miocárdio);
- Qualidade na assistência farmacêutica;
- Gerenciamento de resíduos;
- Ética;
- Assistência de enfermagem ao paciente com cirurgia bariátrica;
- Insuficiência renal crônica;
- Tuberculose;
- Sistematização do acolhimento;
- AVC hemorrágico e isquêmico;
- Conduta de acidente biológico em profissionais de saúde;
- Conduta profissionais de saúde contactantes com pacientes de meningite;
- *Influenza*;
- Técnicas de realização de curativos;
- Uso de trombolíticos;
- Uso racional de anti-inflamatórios não esteroides;

- Relações humanas na vida e no trabalho;
- Uso racional de anti-hipertensivos;
- PCR e diluição de medicamentos;
- Medicamento de uso corrente no manejo da dor e febre;
- Uso de antiasmáticos em adultos e crianças – atualização;
- Indicadores e seleção de inibidores da bomba de prótons;
- Acolhimentos e classificação de risco em pediatria;
- Dispensação de Oseltamivir;
- Serviço social e práticas sociais;
- Uso racional de estatinas na prevenção de cardiopatia isquêmica;
- Treinamento de processos cirúrgicos ambulatoriais;
- Biossegurança no ambiente hospitalar.



Controle de absenteísmo

O IABAS desenvolve ações para diminuir o índice de absenteísmo na empresa. Com a validação de atestados recebidos através da área de Medicina e Saúde no Trabalho, a organização consegue mapear as causas de afastamento do trabalho.

Isso é realizado a fim de otimizar a produção e manter positivos os indicadores de qualidade e de finanças.

EM 2013, A REDUÇÃO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO CHEGOU A 2,82% DEPOIS DE ADOTADAS ALGUMAS MEDIDAS PREVENTIVAS, COMO:

Medidas preventivas orientadas para o indivíduo

Exames médicos periódicos, vacinação, equipamento de proteção individual contra os riscos ocupacionais, educação para a saúde.

Medidas preventivas orientadas para o ambiente de trabalho físico e psicossocial

Criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, incentivo à participação na organização do trabalho e na gestão, participação no sistema de gestão de pessoas.

Medidas processuais, administrativas ou disciplinares

Perda de vencimento e/ou de prêmios de assiduidade, exames de alta feitos pelo médico do trabalho.

EM 5 ANOS DE GESTÃO

4.797

COLABORADORES PARTICIPARAM DE PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho

É um fator primordial para o IABAS manter seus colaboradores motivados, capacitados e bem-remunerados, para que desta forma tenham um melhor desempenho, reduzindo custos, apresentando soluções criativas aos clientes e produzindo um proeminente resultado financeiro.

Atuar de forma preventiva com todos os aspectos relacionados ao trabalho é o objetivo do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, tanto no lado profissional – diminuição da produtividade, absenteísmo, *turnover* –, quanto no pessoal (doenças, insatisfação, conflitos internos entre outros).

SÃO QUATRO OS ALICERCES:

- **Organizacional:** Ações de valorização da imagem e relacionamento da instituição com colaboradores;
- **Social:** Ações com intuito de oferecer benefícios obrigatórios e espontâneos, criando oportunidades de lazer e cultura;
- **Biológica:** Ações em prol da saúde, com controle de riscos ambientais no trabalho e que atendam às necessidades físicas;
- **Psicológica:** Ações para a promoção da autoestima e desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais dos colaboradores.

“Nossa missão vai além de desenvolver pessoas. Desejamos que elas estejam felizes, que sintam-se reconhecidas, acolhidas e engajadas! Afinal, o que seria da nossa organização sem o bem mais precioso que ela possui: pessoas.”

Gabriela Costa,
Diretora de Gestão de Pessoas



Segurança no Trabalho

As campanhas de prevenção e conscientização são desenvolvidas anualmente, através da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Este grupo tem como crucial função prevenir acidentes, realizar inspeções e organizar e promover a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

Todos os colaboradores são representados pela CIPA – formada por representantes dos empregados (50%) e do empregador (50%). Em 2013, foram organizados processos em todas as unidades geridas pelo IABAS, obedecendo à Norma Regulamentadora 05 (NR 05) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Os treinamentos dos profissionais da organização são constantes – CLT, temporários e terceiros –, assim como inspeções periódicas para garantir boas condições ergonômicas, ambientais e de segurança. É primordial cumprir as resoluções da Norma Regulamentadora 32 (NR 32), do MTE.

Para que seja possível ter um ambiente de trabalho saudável, a instituição realiza ações multidisciplinares de segurança, integrando as equipes e atuando sobre diversos fatores que influenciam o trabalhador.

INICIATIVAS QUE AUXILIAM A GESTÃO DE RISCO OCUPACIONAL:

- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Implementação do uso correto das sinalizações de segurança em todas as áreas;
- Prevenção e combate a incêndios;
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);
- Palestras e programas de promoção, prevenção e informação em saúde.

7.022
PARTICIPAÇÕES DE COLABORADORES EM TREINAMENTOS EM 5 ANOS DE GESTÃO

251
MOMENTOS DE TREINAMENTO EM 5 ANOS DE GESTÃO

73
UNIDADES TREINADAS EM 5 ANOS DE GESTÃO