

Programa de Educação Executiva

Apresentação: Aplicabilidade
e resultados

21 de novembro de 2024



HOSPITAL SANTO AMARO



Programa de Inclusão

Empregabilidade de Pessoas com Deficiência

Inovação, Bem-Estar e Diversidade no Ambiente Hospitalar

Maíra Feijó

Líder de Recursos Humanos e Desenvolvimento

Mestranda em RH & Gestão do Conhecimento

21/11/2024



Introdução ao projeto:

No Brasil, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência.

A inclusão verdadeira envolve mais do que simplesmente cumprir uma cota.

A iniciativa destaca a inclusão de Pessoas com Deficiência, contribuindo para inovação organizacional, diversidade e fortalecimento da cultura de bem-estar. Quando falamos de empregabilidade de PCDs, falamos não somente de contratação, mas também do acompanhamento e adaptação do ambiente para esses colaboradores. E nesse contexto do ambiente hospitalar, o projeto reforça a instituição como um **estabelecimento inclusivo e moderno, comprometido com práticas que vão além da obrigação legal.**



Cenário Inicial

- ABSENTEÍSMO
- FALTA DE PRÁTICAS INCLUSIVAS
- VIÉS INSCONSCIENTE
- INFRAESTRUTURA INADEQUADA
- FALTA DE SENSIBILIZAÇÃO
- BARREIRAS DE COMUNICAÇÃO

Composição da Comissão

Segundo portaria da presidência instituição, a partir de janeiro de 2023 ficam designados os membros para compor a comissão, **responsável por elaborar, colocar em prática e monitorar o andamento das ações relacionadas ao tema:**

- Líder de Recursos Humanos
- Psicóloga Organizacional
- Assistente Social Organizacional
- Assistente Social Assistencial
- Coordenadora de Humanização
- Ouvidor
- Enfermeiras da Educação Permanente
- Auxiliar Administrativo de Recursos Humanos

Ações realizadas: Atração e Recrutamento

- DIVULGAÇÃO DE VAGAS
 - Redes Sociais
 - Parcerias com Órgãos Públicos
 - Fixação de Cartazes
- PROCESSO SELETIVO
 - Análise do Perfil x DCC x Laudo Caracterizador

Planejamentos das adaptações necessárias.

Ações realizadas: Adaptações e Suporte

ACESSIBILIDADE

Adaptações estruturais / Suporte Ergonômico.

SENSIBILIZAÇÃO

Treinamento com gestores & líderes "*Competência dos gestores frente à inclusão da Pessoa com Deficiência e os desafios da diversidade na organização.*" Celebração de datas comemorativas como o *Dia Nacional da Pessoa com Deficiência*, rodas de conversas, encontro da Diversidade e dinâmicas in loco.

IDENTIFICAÇÃO

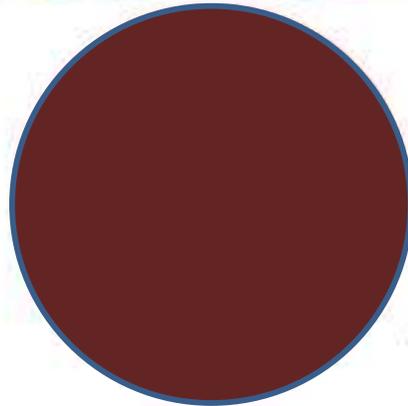
Identificação das Pessoas com Deficiência no crachá.



HSA

100% SUS

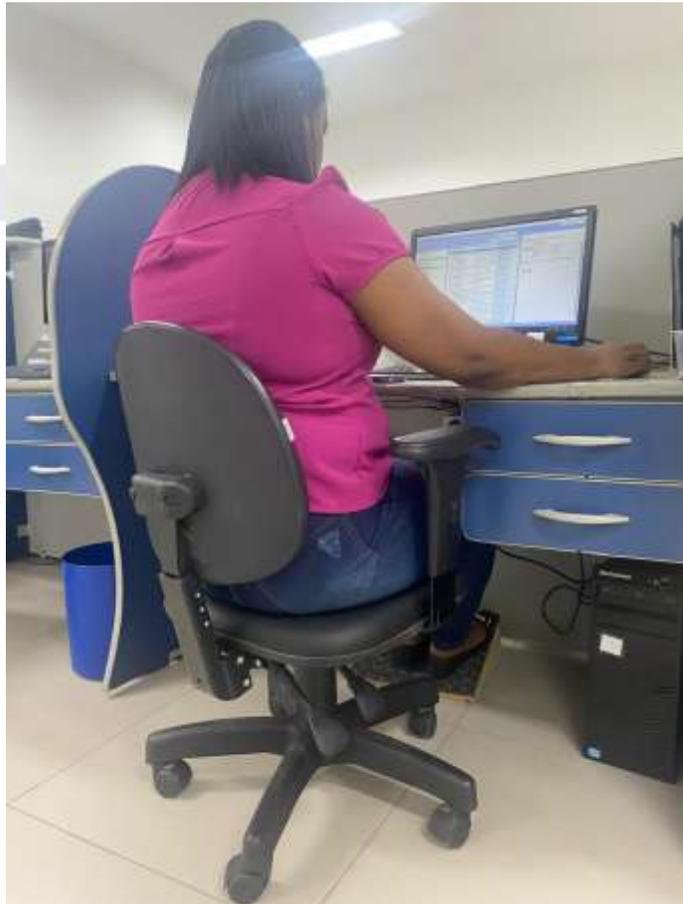
Hospital Santo Amaro



XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS



Aquisição de cadeiras adaptadas.



Participação da Coordenadora da Rede Estadual de Ensino, palestrando no evento comemorativo ao Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência (21/09).



Comissão realizando o Encontro pela Diversidade.



Identificação de mesa preferencial do refeitório.

Ações realizadas: Acompanhamento e Integração

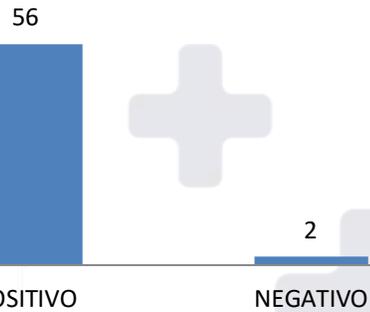
AVALIAÇÃO DE ACOLHIMENTO

Periodicamente nossos colaboradores realizam uma avaliação de acolhimento, especificamente aplicada pelo serviço psicossocial organizacional, é o momento de identificarmos os acertos e mensurarmos o que precisamos melhorar, além disso é uma oportunidade de enxergarmos pela perspectiva do nosso colaborador.

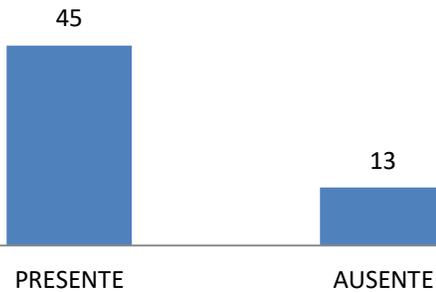
CAPACITAÇÃO EM LIBRAS

Diversos colaboradores foram capacitados no nível básico de LIBRAS o que garantiu interação com nosso colaborador surdo e também com nossos clientes. Atualmente contamos com três profissionais que são intérpretes.

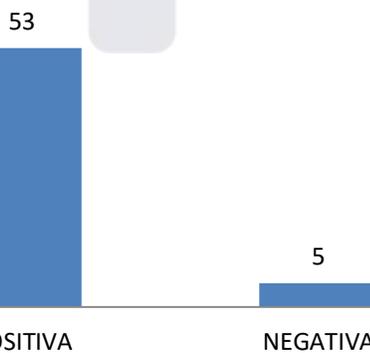
ACOLHIMENTO



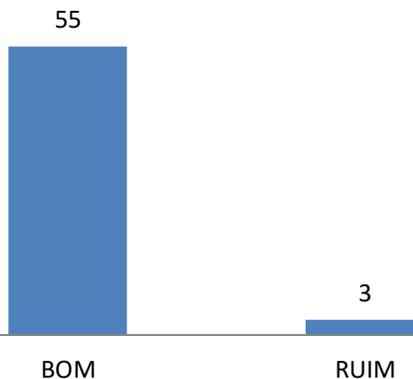
GESTÃO E LIDERANÇA



PERCEPÇÃO PESSOAL



ESPAÇO FÍSICO



AVALIAÇÃO DE ACOLHIMENTO

COMISSÃO DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Nome do colaborador: _____

Cargo básico: _____

RELATÓRIO INDIVIDUALIZADO

Acolhimento
Adaptação

Estou achando o acolhimento do setor muito bom.

Gestão
Liderança

Tem a gestão quanto a liderança, está solidária também. me ajudam bastante quando tendo dúvida de algo.

Acompanhamento
Desenvolvimento

Meu desenvolvimento está indo bem.

Espaço Físico
está adequado?

Está ideal! Não tenho nada a reclamar.

Percepção
Pessoal

Estão gostando do meu setor. Tem bastante espaço para trabalhar e também a comunicação com o grupo está boa.

Sugestão

Eu acho que poderia deixar o horário fixo. Porque conseguiria ter uma rotina e conseqüentemente tendo um trabalho melhor.



Percepção Pessoal	Todos me receberam bem, sempre tem algumas diferenças de personalidade, mas no geral, todos tem me acolhido e respeitado como se eu não tivesse nenhuma diferença entre os outros.
Percepção Pessoal	O trabalho tem me ajudado muito, graças a ele consegui ter mais comunicação com os pessoas. →.
Percepção Pessoal	Percepção positiva, se sente parte do grupo.

Resultados Obtidos:

ATRAÇÃO E RETENÇÃO

REDUÇÃO DE TURNOVER

DIVERSIDADE E INOVAÇÃO

PRÁTICAS DE ESG

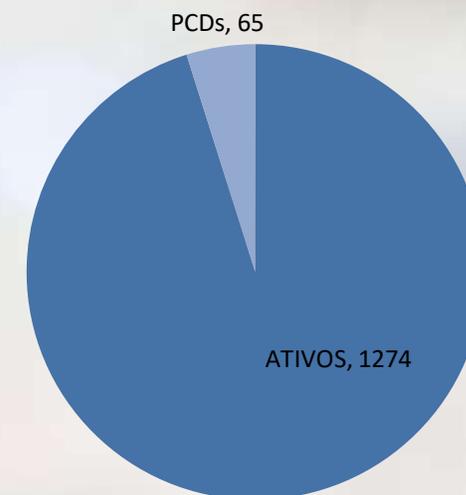
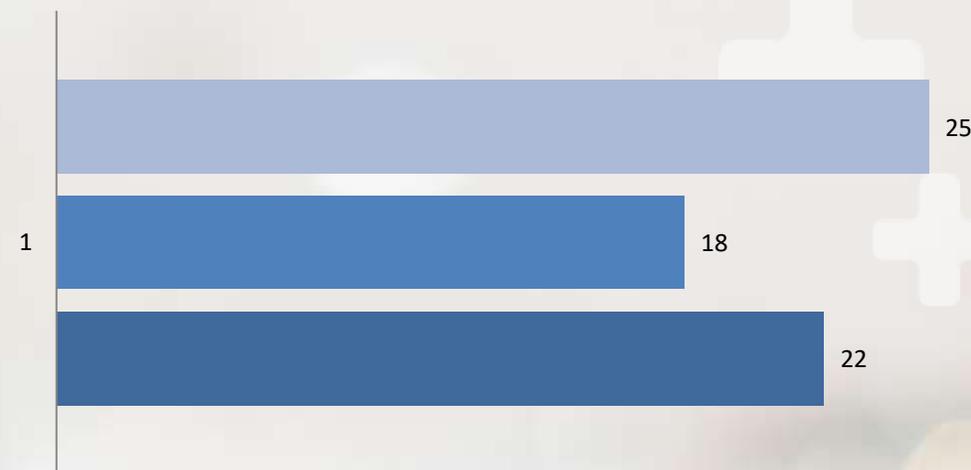
MELHORIA DA IMAGEM

ENGAJAMENTO E PRODUTIVIDADE

FORTALECIMENTO DA CULTURA

TOTAL POR ÁREA

■ ASSISTENCIAL ■ OPERACIONAL ■ ADM



*Número superior ao percentual previsto.

Existe um grande caminho na sociedade para que haja consciência sobre as reais habilidades e potencialidades das Pessoas com Deficiência, mas o Hospital Santo Amaro segue liderando o caminho da inclusão.



fehosp
Federação das Santas Casas
e Hospitais Beneficentes do
Estado de São Paulo

Maíra Feijó
diversidade@hsamaro.org.br
(13)98807-1855



ASSOCIAÇÃO
**VOLUNTÁRIOS
DA SAÚDE**



anahp



fehosp

Federação das Santas Casas
e Hospitais Beneficentes do
Estado de São Paulo