

Relatório de Gestão

2023



INTRODUÇÃO

As atividades desenvolvidas pela Divisão de Gestão de Pessoas no ano de 2023, com base em suas competências e ratificadas pelas diretrizes organizacionais da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH e da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, compreende atividades com fulcro na Gestão Estratégica com objetivo de liderar a Administração de Pessoal (Unidade de administração de Pessoal - UAP) , Desenvolvimento de Pessoas (Unidade de Desenvolvimento de Pessoas – UDP) e Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (Unidade de Saúde e Segurança no Trabalho - USOST). A Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário Alcides Carneiro - HUAC-UFCG/EBSEH está subordinada à Gerência Administrativa (GAD).

Um ano com muitas conquistas nas áreas de atuação com destaques aos resultados abaixo elencados, ao mesmo tempo desafiador com referência a rotatividade de pessoal nessa Divisão, e ainda por uma demanda crescente de processos Judiciais, demandas de auditoria interna e órgãos externos.

OBJETIVO GERAL

Apresentar de forma sucinta o cenário atualizado dessa Divisão e suas unidades identificando as ações que foram destaques no ano de 2023.

REPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO

- ✓ Divisão de Gestão de Pessoas;
- ✓ Unidade de Desenvolvimento de Pessoas;
- ✓ Unidade de Administração de Pessoal;
- ✓ Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador.

1. AÇÕES DESTAQUES REFERENTES A UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL - UAP

As atividades pertinentes a Administração de Pessoal ganhou uma unidade a partir de Dezembro/2022, a Unidade de Administração de Pessoas – UAP, em consonância com a nova arquitetura organizacional da Divisão de Gestão de Pessoal e tendo como objetivo gerir os registros funcionais, numa contínua atualização quanto à legislação trabalhista e orientações específicas dos vínculos de trabalho; prestar informações de rotinas administrativas; otimizar as relações no ambiente de trabalho; efetuar mudanças necessárias com agilidade e precisão, assegurando os direitos e deveres dos colaboradores, de acordo com os interesses do serviço público.

No ano de 2023 reverberou positivamente essa nova Unidade permitindo uma melhor execução de vários processos de forma mais eficaz permitindo um melhor acompanhamento em suas atividades destacando assim um avanço organizacional para a área como veremos em alguns destaques a seguir.

1.1 Quadro atual de colaboradores EBSEH/HUAC-UFCG

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foi realizado por meio da Unidade de Administração de Pessoal 109 Contratações entre efetivos e temporários e 44 Movimentações de colaboradores efetivos representando um acréscimo de 15% no quantitativo total de colaboradores efetivos e temporários EBSEH no HUAC-UFCG.

Conforme Quadro Atual de Colaboradores EBSEH/HUAC-UFCG, o HUAC finalizou o ano de 2023 com 1.036 Colaboradores, distribuídos da seguinte forma: 692 Empregados Efetivos (CLT); 314 Servidores Universidade (RJU); 16 Cedidos à Ebserh; 13 Empregados Temporários e 01 Comissionado sem Vínculo.

Quadro Atual			
1.036			
Empregados Efetivos (CLT)	Servidores Universidades (RJU) ¹	Cedidos à Ebserh	Empregados Temporários
692	314	16	13
Comissionados Sem Vínculo	Fundacional ²	Dirigentes Estatutários	Empregados Temporários - PSE
1	0	0	0

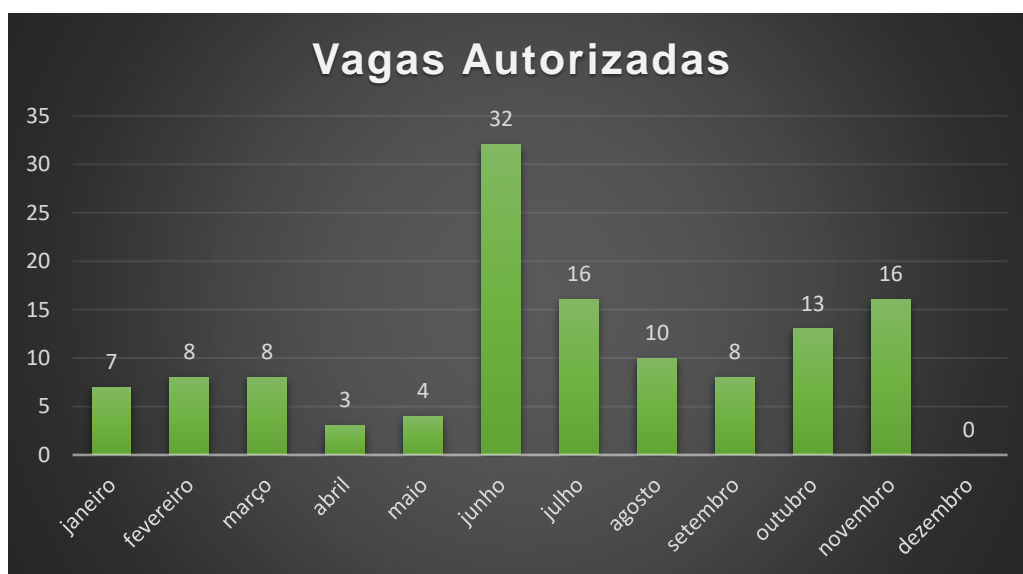
1.2 Controle de Vaga

A Unidade de Administração de Pessoal - UAP realiza mensalmente o levantamento das vagas de reposição decorrentes de desligamentos, movimentações, aposentadorias e conversões de vagas já autorizadas para envio de processo SEI às gerências e superintendência do HUAC para alinhamento e definição das solicitações de reposições e novas vagas, que serão encaminhadas para análise e autorização do SEDIMP/SEDE.

Após análise e autorização do SEDIMP, as vagas são encaminhadas para publicação dos editais de convocação pelo SESP/SEDE.

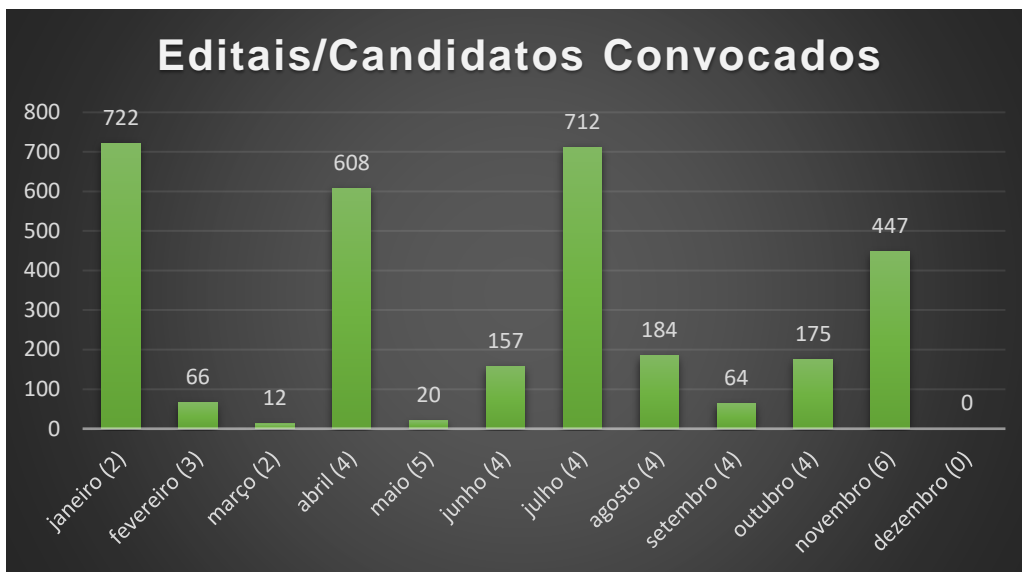
As convocações ocorrem, conforme necessidade do HUAC/UFCG/EBSERH, dentro do prazo de validade do concurso, e obedecendo rigorosamente a ordem de classificação da homologação do resultado. Ainda, deve ser respeitado o limite do quadro de pessoal autorizado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST).

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram autorizadas 125 vagas de Empregados Efetivos:



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram convocados 3167, destacando que é um trabalho que não configura contratação desses candidatos em sua totalidade, conforme as Admissões especificada no item 3. As convocações foram realizadas por meio de 42 editais publicados.

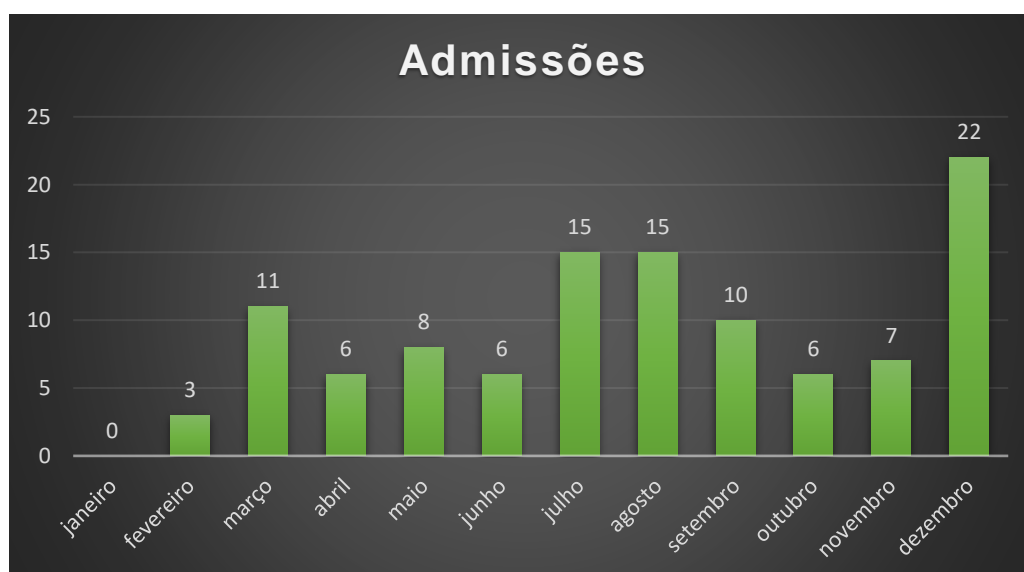


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.3 Admissões

As etapas de admissão de novos colaboradores consistem muitas ações junto ao colaborador contratado, entre elas: enviar e-mails de convocação, receber e analisar documentação, e-mails de agendamento das etapas do edital, análise de documentações dos convocados, emissão de contratos, termos CPTS; Cadastros SIGP e SIAPE, orientações iniciais (primeiro acesso; cadastro de digitais; green card; benefícios; cursos obrigatórios; insalubridade; crachá; cartão estacionamento), entre outras.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizadas 109 admissões de Empregados Efetivos e Temporários:

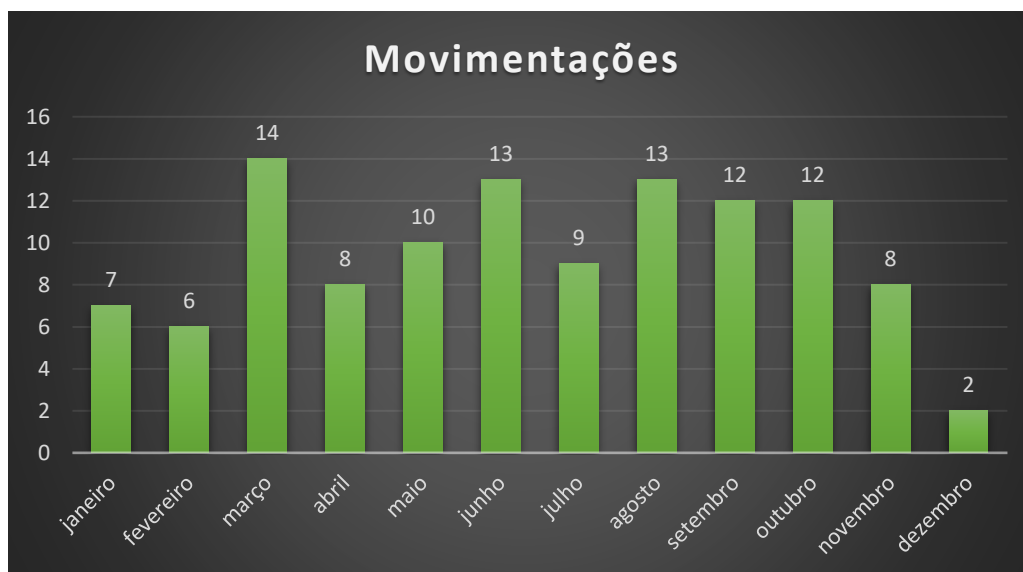


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.4 Movimentação de Colaboradores EBSE RH

A movimentação de colaboradores da Ebserh consiste na transferência dos empregados entre as filiais. No ano de 2021, tivemos a implantação dentro do escopo da EBSE RH da norma de movimentação 03/2021 que estabeleceu critérios e as modalidades para movimentação destes colaboradores.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 114 processos SEI de Movimentação de Colaboradores EBSE RH entre origens e destinos.

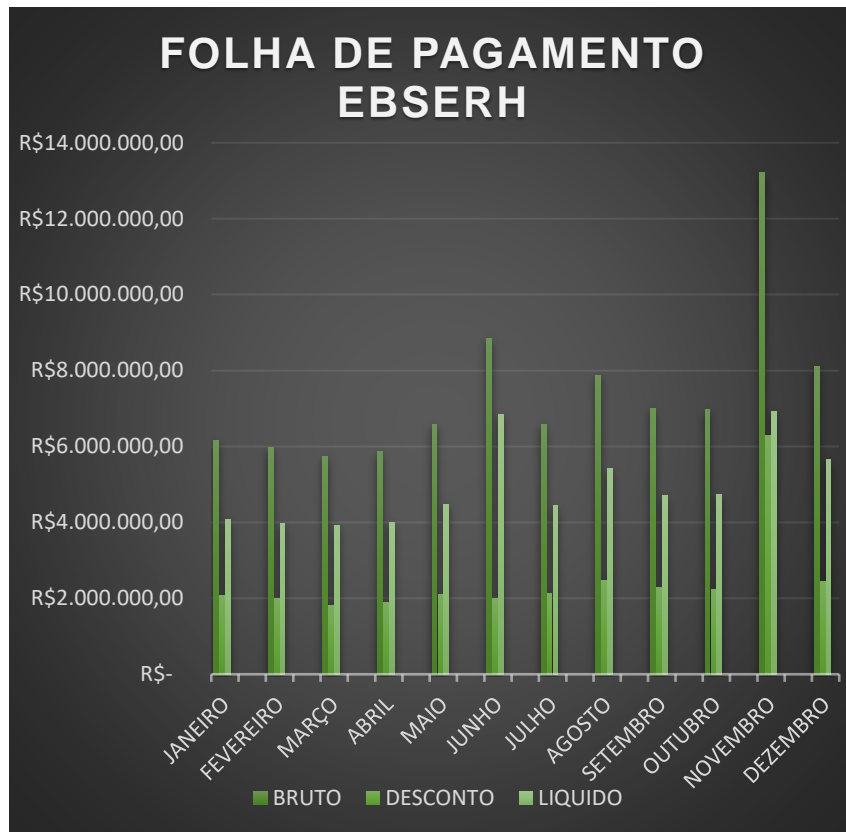


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.5 Relatório da Folha de Pagamento e Termo de Responsabilidade

O referido Termo tem como propósito atribuir aos Superintendentes o necessário e efetivo acompanhamento dos gastos com a Folha de Pagamento do seu respectivo HUF e, dessa forma, compartilhar o gerenciamento e a responsabilidade pelas despesas com pessoal. O Termo, juntamente com o Relatório Analítico e o Resumo Geral da folha de pagamento é extraído do MentoRH/SIGP, elaborado e enviado mensalmente, por meio de processo SEI, para a Chefia da DivGP, Gerência Administrativa, Superintendência e o Serviço de Pagamento de Pessoal da Sede.

No período de 01/2023 a 12/2023 estão distribuídos no eixo vertical os valores mensais bruto no valor de **R\$ 88.911.250,26**, desconto **R\$ 29.732.994,40** e líquido da folha de pagamento no valor de **59.178.255,86** referentes aos colaboradores da EBSE RH, conforme especificado no quadro abaixo:

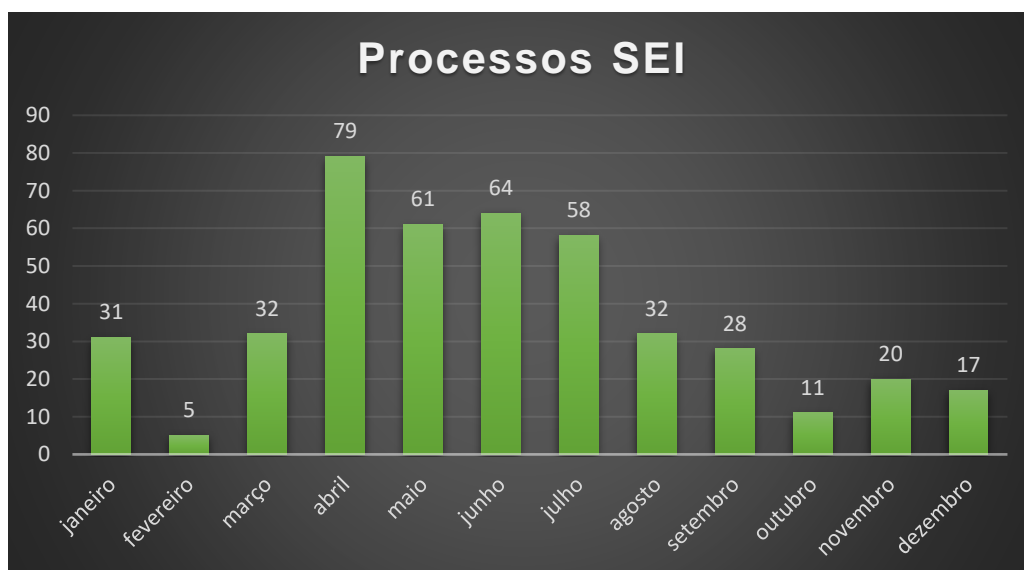


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

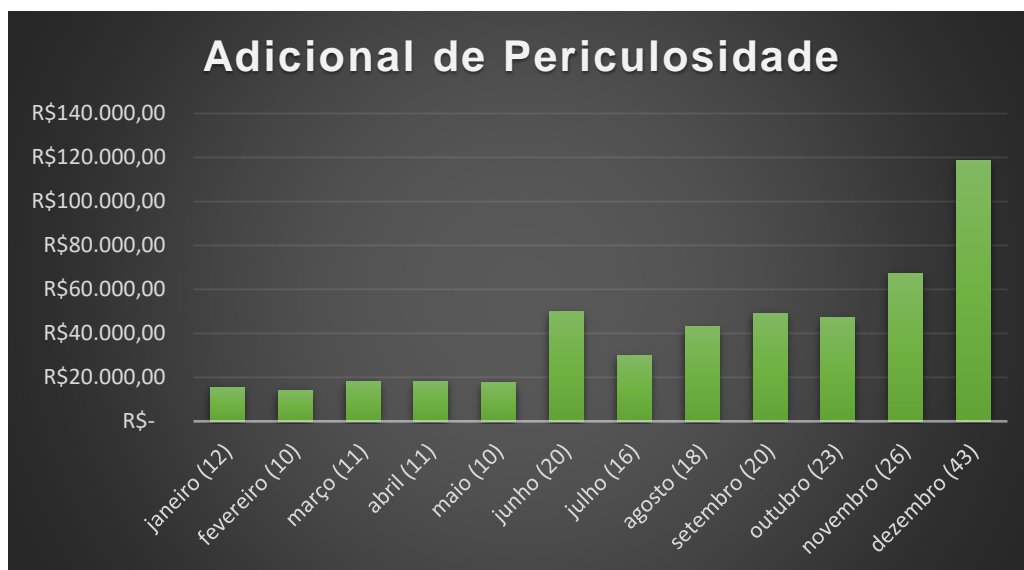
1.6 Adicional de Insalubridade/Periculosidade

O adicional de insalubridade será pago sempre que se verificar o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres/periculosas, conforme laudo a ser expedido pelo USOST. O Fluxo do processo encontra-se nas páginas 64 a 67 do Manual da Folha de Pagamento – 5ª Edição.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 438 processos SEI de Risco Ocupacional (Insalubridade/Periculosidade):



No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizados os pagamentos no valor total de R\$ 488.392,12 distribuídos no eixo vertical referentes à 220 lançamentos na folha de pagamento do Adicional de Periculosidade distribuídos no eixo horizontal:



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizados os pagamentos no valor total de R\$ 6.970.001,69 distribuídos no eixo vertical referentes à 6.024 lançamentos na folha de pagamento do Adicional de Insalubridade distribuídos no eixo horizontal:



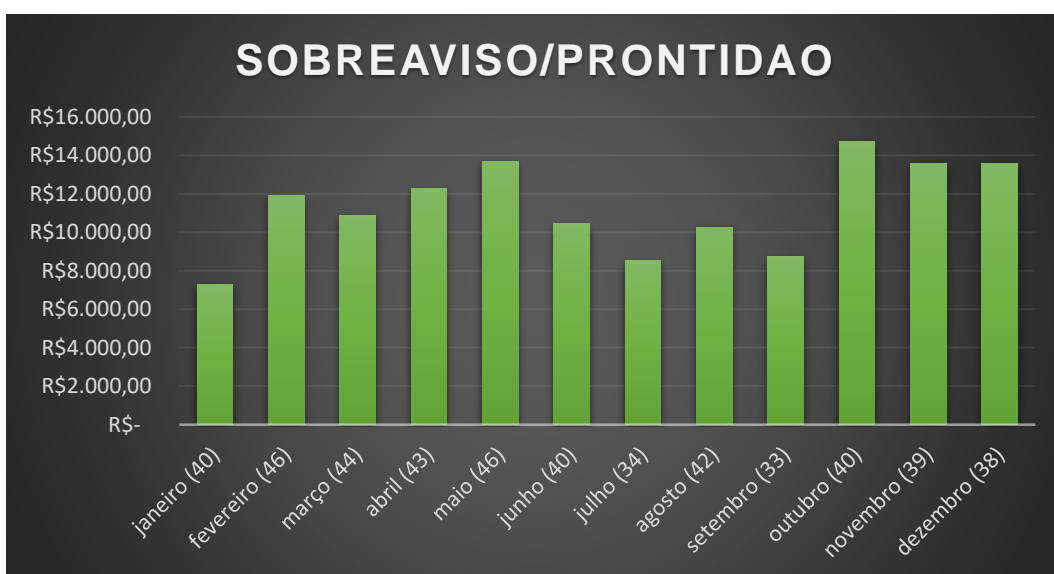
Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.7 Sobreaviso

Conforme Súmula nº 428 do TST: II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O sobreaviso é pago ao colaborador que permanece em regime de sobreaviso, excluídas a jornada normal de trabalho ou as horas extras efetivamente trabalhadas.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizados os pagamentos no valor total de R\$ 135.853,89 distribuídos no eixo vertical referentes à 485 lançamentos na folha de pagamento do Adicional de Sobreaviso/Prontidão distribuídos no eixo horizontal:



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

De acordo com o art. 59 da CLT: Art 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1o A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. § 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3o Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2o e 5o deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. § 5o O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Considerando que o ACT prevê a compensação de acordo com o §5º por meio de banco de horas, as horas extraordinárias executadas pelo colaborador por necessidades do serviço deverão ser compensadas no período de 6 meses. Entretanto, em algumas situações, há a possibilidade de pagamento das horas extraordinárias de acordo com a Norma Operacional nº 08/2015.

Destacamos que o Adicional por Serv. Extraordinário 50% é pago quando o colaborador ultrapassa a jornada de trabalho, exceto se executado em domingos e feriados ou entre 22 horas e 5 horas.

O Adicional por Serv. Extraordinário 100% é pago quando o colaborador ultrapassa a jornada de trabalho aos domingos ou feriados, exceto entre 22 horas e 5 horas.

As Horas Extras 50% Noturnas CLT é paga quando o colaborador ultrapassa a jornada de trabalho entre 22 horas e 5 horas, exceto em domingos e feriados.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizados os pagamentos no valor total de R\$ 432.933,92 distribuídos no eixo vertical referentes à 570 lançamentos na folha de pagamento do Adicional de Sobreaviso/Horas Extras distribuídos no eixo horizontal:



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.8 Adicional Noturno

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte. O trabalho noturno terá remuneração acrescida de 20% sobre a hora diurna. O Fluxo do processo encontra-se nas páginas 68 a 70 do Manual da Folha de Pagamento – 5ª Edição.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 foram realizados os pagamentos no valor total de R\$ 970.449,42 distribuídos no eixo vertical referentes à 2.167 lançamentos na folha de pagamento do Adicional Noturno distribuídos no eixo horizontal:

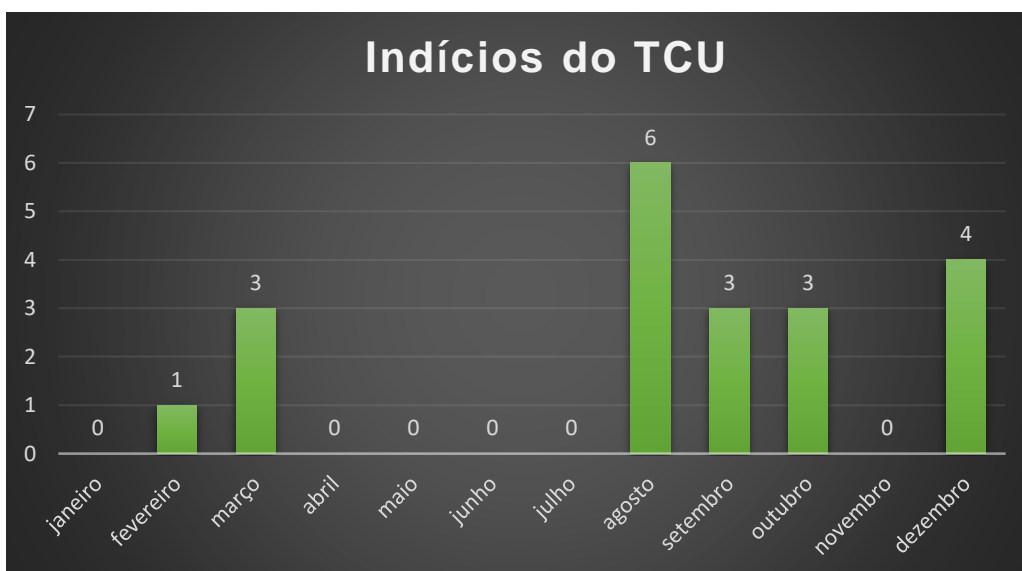


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.9 Índícios do TCU

Os Índícios apontados pelo TCU, chegam da Ebserh/Sede, através de Processo – SEI específico. A Regularização desses Índícios, dar-se-á através do registro de esclarecimentos pelo site do e-pessoal.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 20 Índícios do TCU:

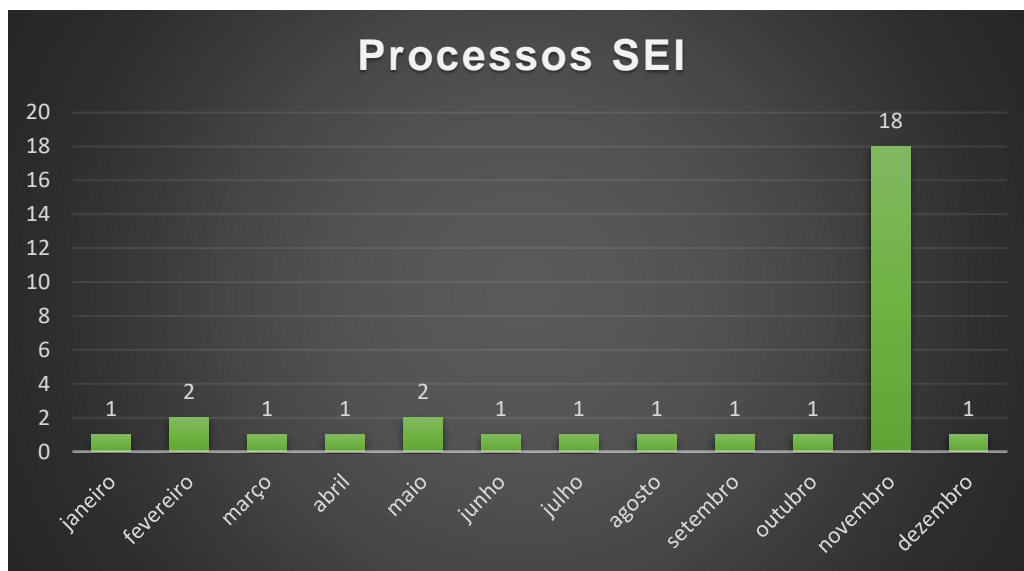


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.10 Auditoria

A UAP analisa e responde às solicitações de auditoria encaminhando os documentos solicitados através de processos SEI.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 31 processos SEI de Auditoria:

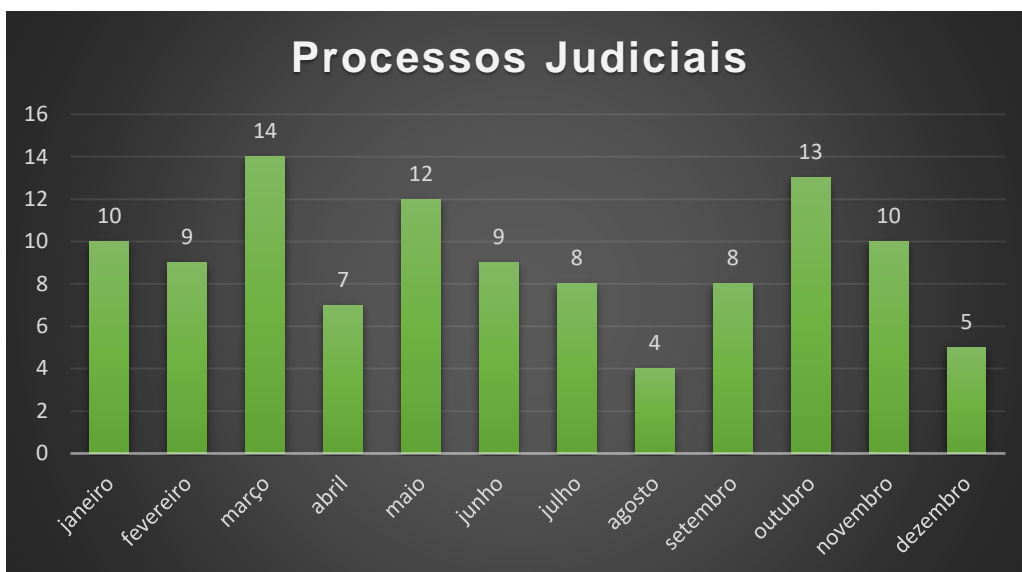


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.11 Processos Judiciais

A CONJUR solicita, através de processo SEI, subsídios de cotas e recomendações de pareceres de força executória referente aos mais diversos assuntos, quais sejam: Convocações, contratações, movimentações, adicional de insalubridade, afastamentos, redução de carga horária, etc.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 109 processos SEI de Processos Judiciais:

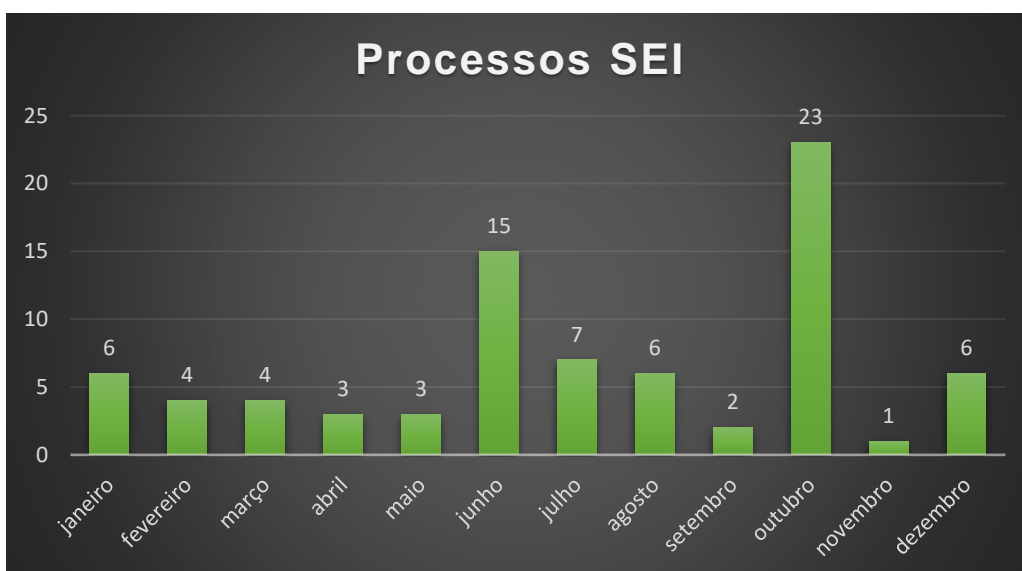


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

1.12 Ouvidoria

Os processos - SEI da Ouvidoria, são distribuídos entre Denúncia, Elogio, Reclamação, Solicitação e Tratamento de Demandas da População.

No período de 01/01/2023 a 31/12/2023 tramitaram 80 processos SEI de Ouvidoria:



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

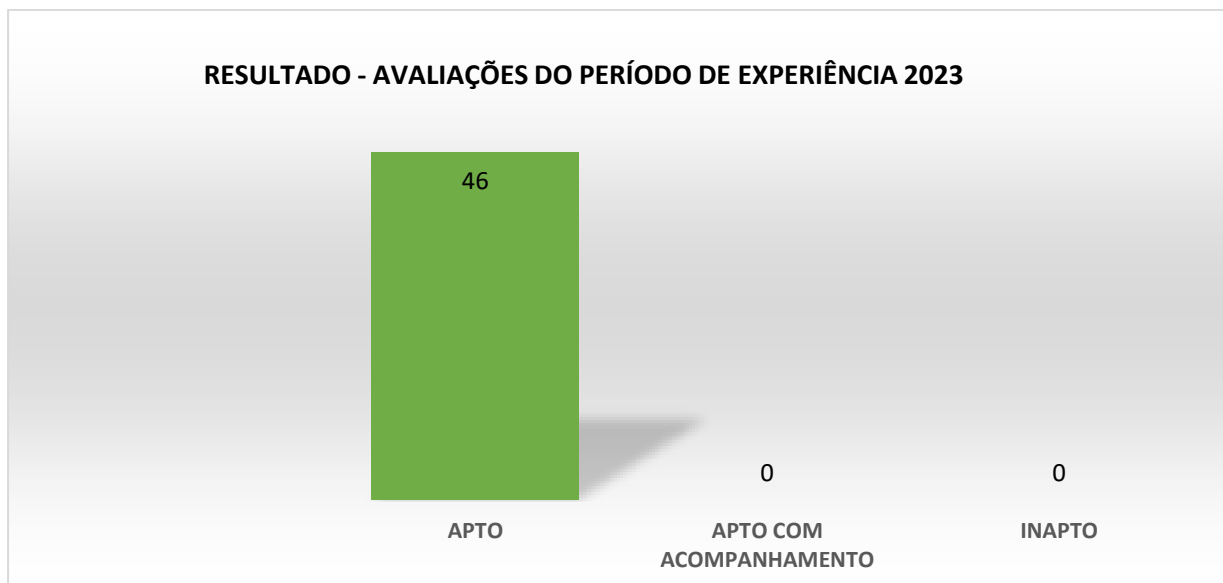
2. AÇÕES DESTAQUES REFERENTES A UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - UDP

A Unidade de Desenvolvimento de Pessoal - UDP possui o objetivo de desenvolver e reter pessoas por meio da promoção de capacitações, acompanhamento do período de experiência dos colaboradores recém-admitidos, gestão da Avaliação de Desempenho anual, gestão da progressão funcional de carreira, gestão dos afastamentos para capacitações dentro e fora do país, condução dos processos seletivos para função gratificada e cargo comissionado e fomento de políticas e ações afirmativas e de qualidade de vida no trabalho para os colaboradores do Hospital Universitário Alcides Carneiro.

2.1 Avaliação do Período de Experiência

No ano de 2023 foram realizadas e finalizadas 46 avaliações do período de experiência e todos os colaboradores avaliados foram considerados APTOS. Cabe ressaltar que estão em andamento 28 processos de avaliação de colaboradores que entraram nos três últimos meses do ano (outubro, novembro e dezembro), os quais só serão finalizados no início de 2024.

Para um melhor controle, acompanhamento e fiscalização do cumprimento dos prazos das entregas destas avaliações, foi criado de forma inovadora neste ano um **Procedimento Operacional Padrão POP.UDP.002. Avaliação do empregado em período de experiência (Processo 23769.018196/2023-15)** com um fluxo interno de lembrete às Chefias via processo SEI, no qual constam a Norma que regulamenta esta avaliação e as respectivas Planilhas, bem como as datas e prazos de envio a serem consideradas. Com essa ação, o índice de cumprimento dos prazos de entrega destas avaliações melhorou bastante em relação aos últimos anos.



Fonte: Unidade de Desenvolvimento de Pessoas – UDP

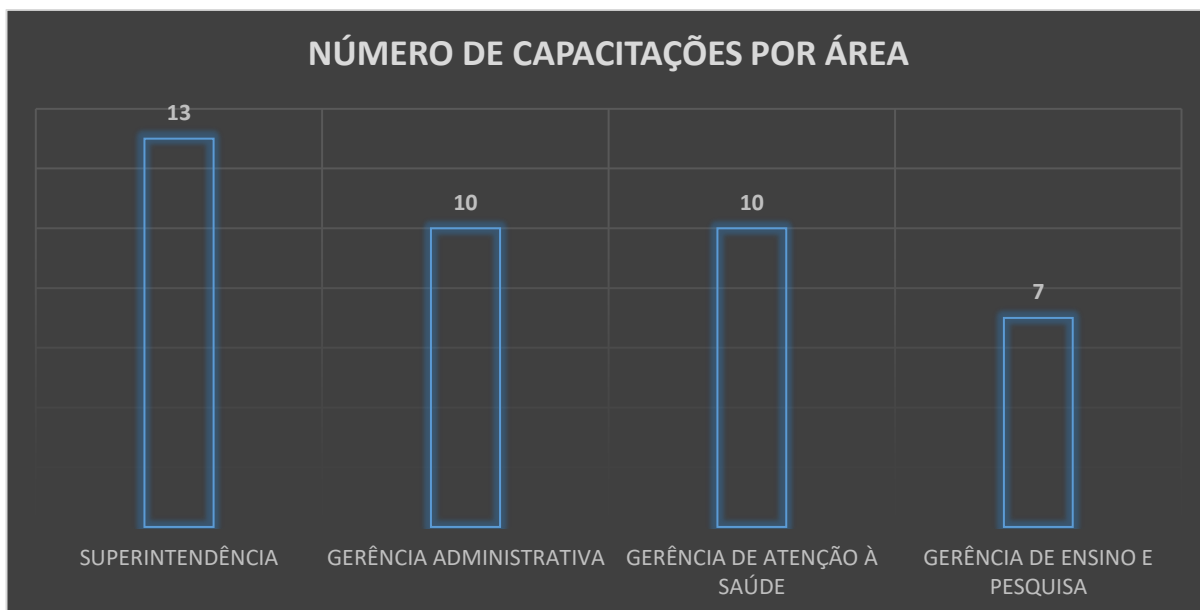
2.2 Gestão de Capacitação

O Plano de Desenvolvimento de Competências do HUAC/UFCG – PDC/2023, alinhado aos preceitos da Norma Operacional de Capacitação/EBSERH, nº 05/2022, tem por objetivo principal o desenvolvimento das competências de todos os colaboradores que compõem o Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC).

O PDC- 2023 caracterizou-se como instrumento de desenvolvimento dos servidores e empregados, além de ser um facilitador no processo de discussão do trabalho. Trata-se de uma forma de garantir o alinhamento dos procedimentos, o desenvolvimento de seus colaboradores e o alcance dos objetivos da instituição, além da melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Isto posto, realizamos em Janeiro/2023 uma capacitação on-line com as chefias socializando as principais modificações trazidas pela nova Norma de Capacitação e a Portaria-SEI nº 2931, de 26 de dezembro de 2022, a qual regulamenta a atividade de Instrutoria Interna no âmbito da Ebserh.

Essas normativas norteiam todas as regras para a realização das capacitações contidas no PDC, bem como para solicitações extemporâneas. O evento aconteceu de forma semipresencial, que culminou com a execução 40 (quarenta) capacitações, conforme quadro abaixo:

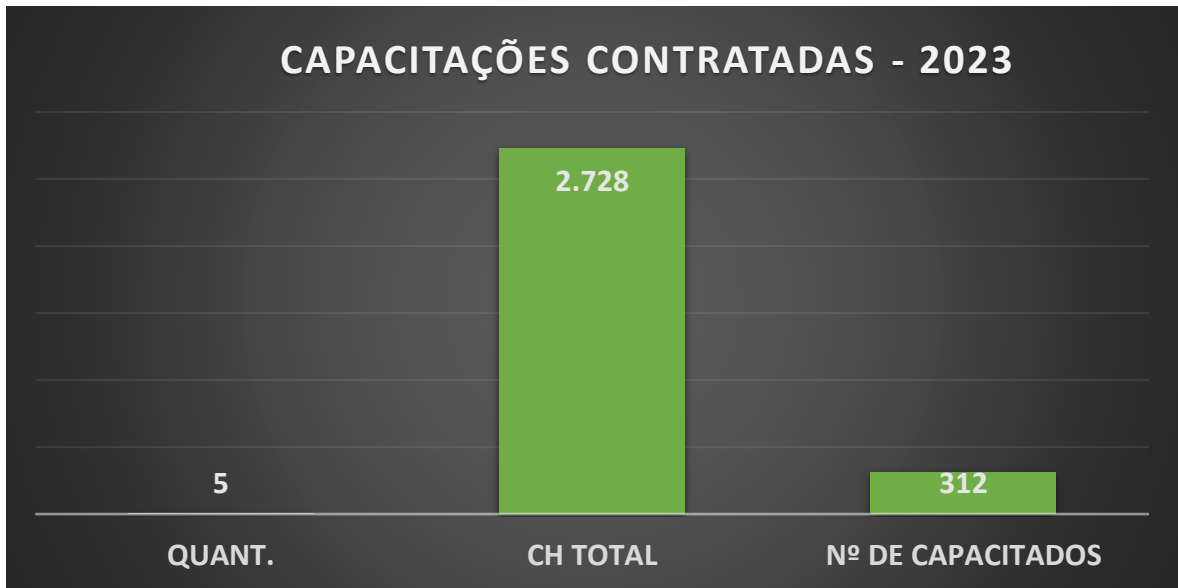


Fonte: Unidade de Administração de Pessoal – UAP

Em 2023, realizamos, ainda, a contratação de 5 capacitações aprovadas no Plano de Objetivos do mesmo ano, custeadas pelo Hospital, as quais foram realizadas na modalidade online e semipresencial e contabilizaram uma carga horária total de 2.728 horas e atingiram cerca de 312 colaboradores. **Destacamos 100% dos recursos que foram descentralizados todo percentual foi utilizado.**

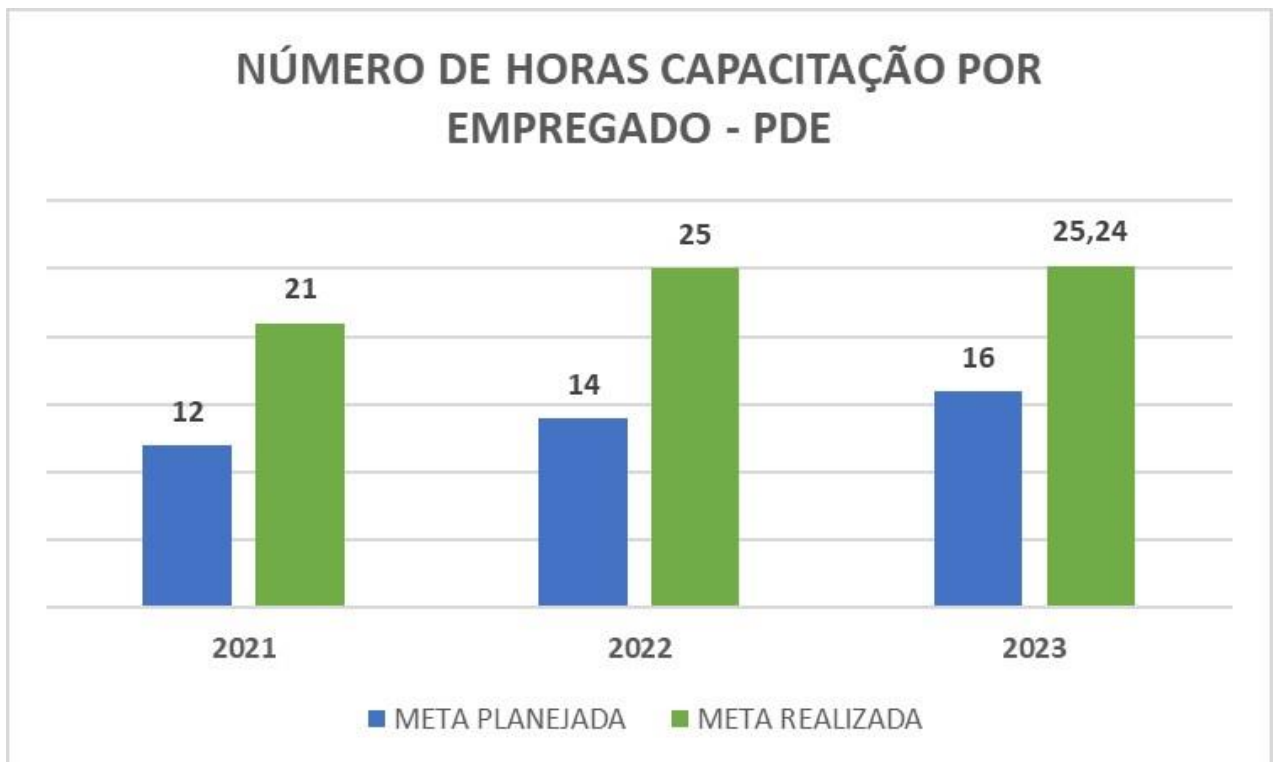
INICAÇÃO DE CAPACITAÇÕES QUE UTILIZARÃO RECURSO DA DESCENTRALIZAÇÃO DE CRÉDITO				
Detalhamento do Objeto	Tipo de Contratação	Público-Alvo	Mês de Realização	Quantidade
Comunicação Não Violenta no Ambiente de Trabalho	<i>In Company</i>	Gestores e Substitutos HUAC	Maio/2023	65
Como elaborar e julgar a Planilha de Preços dos serviços com mão de obra exclusiva	<i>Vaga aberta</i>	Colaboradores da UFAC	Setembro/2023	2
Brigada de Incêndio	<i>In Company</i>	Colaboradores HUAC	Setembro a dezembro/2023	240
Gestão de conflitos para melhoria da saúde mental	<i>In Company</i>	Gestores e Substitutos HUAC	Novembro e Dezembro/2023	20
<i>Accountability 4All</i>	<i>In Company</i>	Gestores e Substitutos HUAC	Dezembro/2023	15

Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP



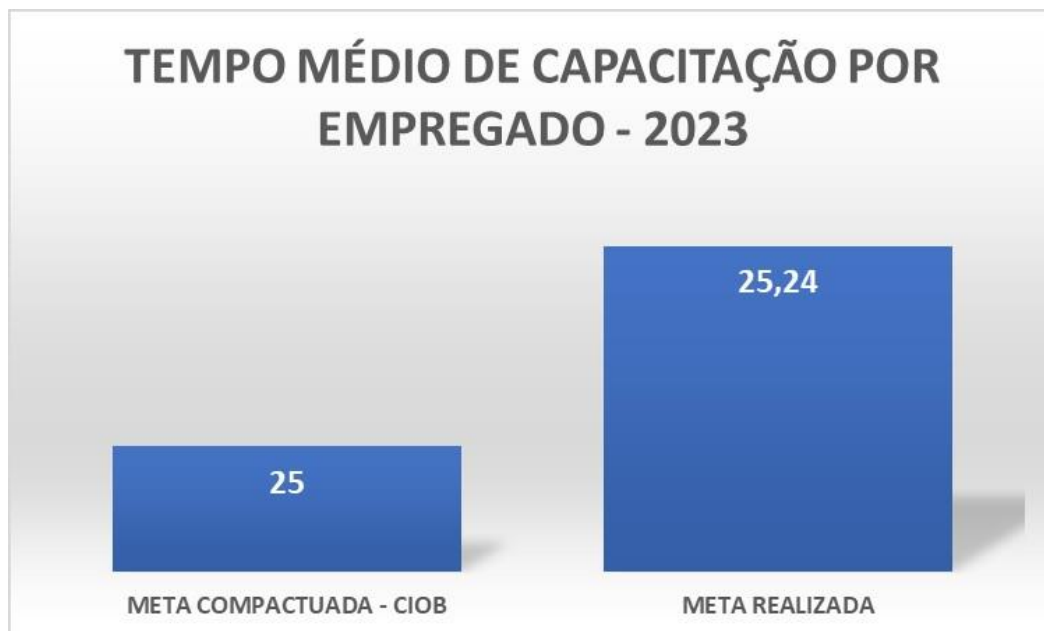
Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

Abaixo demonstramos ainda, um quadro comparativo das Metas Planejadas contidas no Projeto Pessoas postas por meio do Plano Diretor Estratégico para os anos de 2021, 2022 e 2023. Destaque para superação das expectativas para as metas realizadas em todos os anos.



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

Destaque para o cumprimento da meta compactuada, aonde o cálculo utilizado para o indicador abaixo corresponde ao número total de horas capacitação realizadas em 2023/número de colaboradores do hospital (vínculos Ebserh e RJU).



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

2.2 Eventos Destaques 2023

Nome	Destaques	Público-Alvo	Mês Realização
1. Reunião com Líderes do HUAC	Um evento com o foco em manter a interação entre os Chefes	Chefes HUAC	Fevereiro/2023
2. II Encontro de Líderes de Alta Performance	Um evento consolidado com o objetivo de tratar assuntos Relevantes aos líderes do HUAC	Chefes HUAC	Maio/2023
3. Ação contra o Assédio Moral e Sexual	A UDP fez a divulgação de folder informativo, no mês de maio 2023, para todos os e-mails institucionais dos colaboradores, trazendo esclarecimentos sobre o Assédio Moral e Sexual, além de informações sobre os canais de denúncia	Colaboradores HUAC	Maio/2023
4. Ações Afirmativas: Agosto Lilas	Medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, as discussões acerca destas temáticas no âmbito do Hospital Universitário Alcides Carneiro, fomentando a disseminação de informações e conscientização de toda a comunidade.	Colaboradores HUAC	Agosto/2023
5. I Encontro Regional DIVGP/GAS/HUAC	Um encontro de Destaque com a presença da Diretoria EBSEH e chefes DIVGP de todo o Brasil.	Chefes Divgp Nacional	Agosto/2023
6. Ações Afirmativas: duas rodas de conversa, as quais abordaram temas sobre racismo e respeito à causa LGBT	Medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, as discussões acerca destas temáticas no âmbito do Hospital Universitário Alcides Carneiro, fomentando a disseminação de informações e conscientização de toda a comunidade.	Colaboradores HUAC	Outubro/2023
7. Implementação da Série – PODDIVGP	Uma parceria com a UNISSAU que propiciou um podcast com a presença da Superintendente, Gerência Administrativa, Jornalista EBSEH , Diretora de DGP.	Colaboradores HUAC	Novembro/2023

Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

2.2 Eleição do Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas (CPDP) 2023/2024

Entre os meses de março a julho de 2023, foram realizadas, por esta Unidade, atividades voltadas à eleição do Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas (CPDP) – Gestão 2023/2024 (confeção do Edital, divulgação interna via SEI e *Folder* no e-mail institucional, organização da votação, contagem dos votos, divulgação do resultado e publicação do resultado no Boletim de Serviço), sendo bastante desafiador a conclusão do processo aonde foi necessário a dilatação de prazo por três vezes junto a sede por falta de candidatas.

Esse Comitê, instância consultiva e de deliberação colegiada, de caráter permanente e autônomo, é composto por membros indicados pelas equipes de governança e membros eleitos pelos empregados da EBSEH e servidores cedidos. Este Comitê é vinculado administrativamente à Divisão de Gestão de Pessoas e possui a finalidade de apoiar os processos de desenvolvimento dos colaboradores.

O processo eleitoral ocorreu no mês de julho e contou com a candidatura de 07 colaboradores: dois representantes do nível superior, um representante do nível médio e quatro do nível técnico. Após as eleições, foi providenciada a publicação da Portaria de designação dos membros, sendo 05 membros eleitos (03 titulares e 2 suplentes) e 08 (04 titulares e 04 suplentes) indicados pelas gerências (Portaria-SEI nº 523 de 17 de julho de 2023).

A posse dos membros eleitos ocorreu no dia 25 de julho e suas atividades foram executadas ao longo do ano de 2023, especialmente no processo de progressão funcional do corrente ano, por meio da análise do Banco de Talentos.

2.3 Progressão Vertical

Em relação ao processo de Progressão Vertical, foi realizada por esta Unidade a validação do banco de talentos dos colaboradores aptos a participarem do processo 2023. Ao todo, foram analisados cerca de 260 bancos.

Foi realizado por esta Unidade o acompanhamento e divulgação de orientações acerca do preenchimento correto do banco de talentos para os colaboradores aptos à concorrerem nesse processo de progressão e, posteriormente, foi realizada a validação, de abril a julho, de toda a documentação anexada via sistema Menthor.

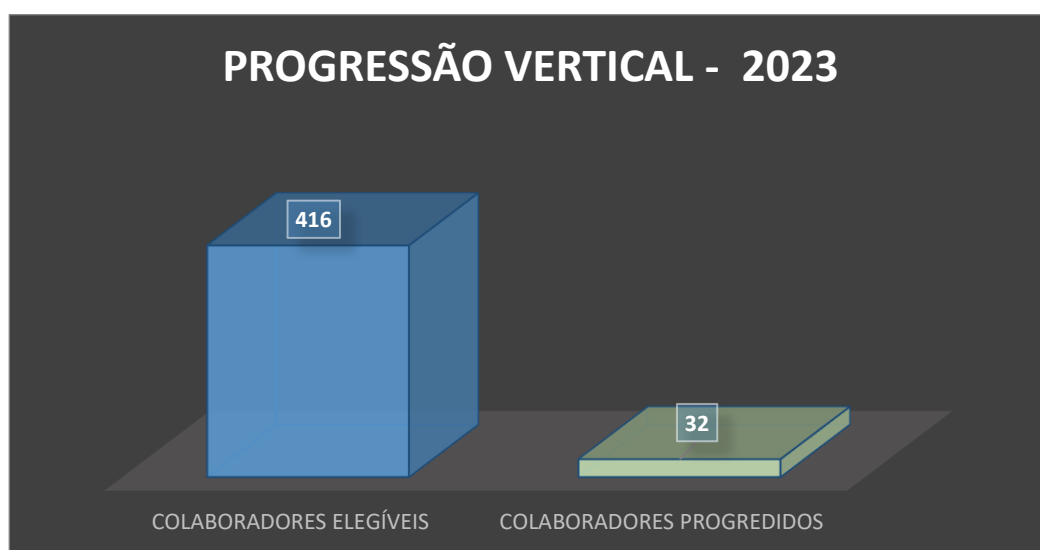
Já entre os meses de julho a setembro, o Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas (CPDP), coordenado pela chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoal, reuniu-se para análise e pontuação dos documentos relativos à Qualificação Profissional, anexados ao Banco de Talentos. Ao todo foram analisados cerca de 312 bancos de talentos.

O resultado preliminar dos colaboradores contemplados com a progressão vertical foi publicado em Boletim de Serviço no dia 14 de setembro (Portaria-SEI nº 666 de 14 de setembro de 2023). Logo após, deu-se o período de recursos. O Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas (CPDP) avaliou cerca de 23 solicitações de recursos, sendo 15 (quinze) indeferidos, 04 (quatro) deferidas e 04 (quatro) deferidas parcialmente.

O resultado com a avaliação completa feita pelo Comitê ficou disponível para o colaborador por meio do Portal do empregado. O resultado final com os contemplados na Progressão Vertical foi publicado no dia 06 de outubro por meio da Portaria-SEI nº 666, de 14 de setembro de 2023.



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP



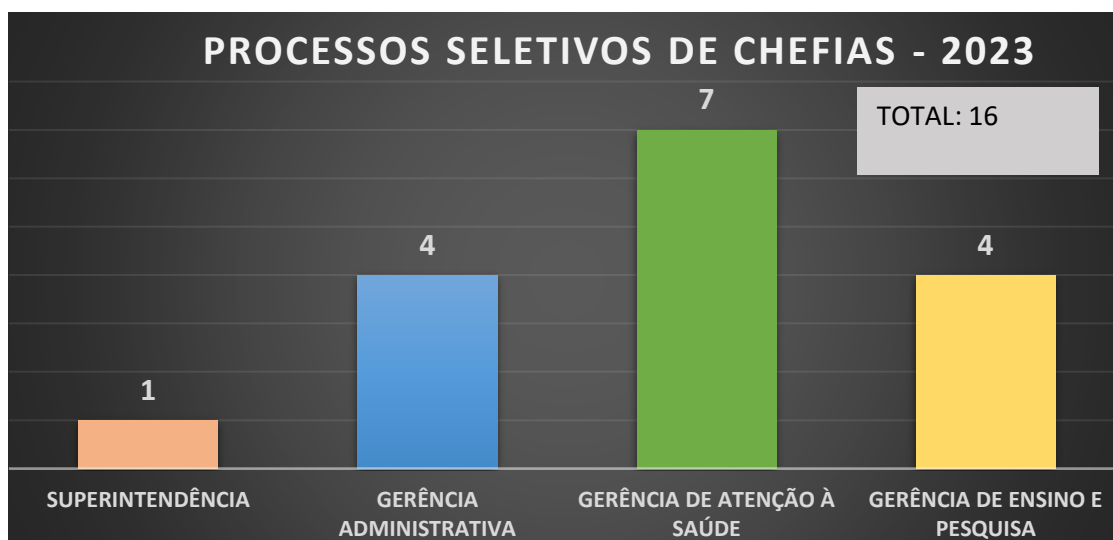
Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

Contamos como um desafio nessa progressão o conhecimento insuficiente da maioria dos colaboradores, apesar dos treinamentos realizados e comunicações enviadas por parte do Hospital e da SEDE/EBSERH, muitos colaboradores ainda possuem pouco conhecimento sobre o funcionamento da progressão funcional.

2.4 Processos Seletivos – Função Gratificada

Os processos seletivos para função gratificada e cargo comissionado na Ebserh são regulamentados pela Norma - SEI nº 2/2022/DGP-EBSERH, a qual dispõe sobre os critérios e procedimentos a serem aplicados para seleção e nomeação das funções gratificadas e cargos comissionados.

No ano de 2023 foram abertos 16 (dezesesseis) processos seletivos para ocupar função gratificada no HUAC. Esses processos são acompanhados de perto pela UDP, a qual participa das Comissões de seleção e instrui todo o processo de nomeação via SEI, **tendo como destaque a elaboração do Procedimento Operacional Padrão - POP.UDP.001.Seleção de Chefia para Funções Gratificadas (Processo 23769.017816/2023-91), inédito na Rede EBSEH.**



Fonte: Unidade de Administração de Pessoal - UAP

2.5 Preceptoria de Estágio Curricular (Psicologia Organizacional)

No ano de 2023 recebemos 02 turmas de alunos da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, uma em cada semestre, para supervisão de estágio curricular na disciplina de psicologia organizacional e do trabalho. Essa atividade foi liderada pela psicóloga organizacional e do trabalho, Tatiane Inês.

Os estudantes foram acolhidos com uma integração e ao longo de cada semestre foi criado um cronograma de encontros semanais e de atividades a serem desenvolvidas em parceria com a UDP. Eles auxiliaram na realização de ações afirmativas, Programa de escuta ativa e diagnóstico situacionais. Ao final de cada semestre foi apresentado um relatório das atividades desenvolvidas e sugestões de melhorias.



*Integração com a 1ª turma de alunos da UFCG – Arquivo UDP, 2023



*Integração com a 2ª turma de alunos da UFCG – Arquivo UDP, 2023

2.5 Participação em Ações Projeto Qualidade de Vida no Trabalho

O Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, abrange os empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, servidores da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG e Ministério da Saúde, estudantes, residentes e funcionários das empresas terceirizadas que atuam no âmbito do Hospital Universitário Alcides Carneiro – HUAC e foi coordenado pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalhador – USOST.

Entre outros objetivos diminuir os níveis de estresse gerados pelo dia a dia, como forma de prevenir doenças e gerando bem-estar geral. Assim, essa Unidade teve como ações a **Escuta Ativa** que proporcionar escuta e acolhimento aos funcionários e equipes do HUAC. O projeto de escuta ativa tem como objetivo acolher e escutar os colaboradores no que se refere a demandas relativas ao trabalho de forma a ajudá-los em alguma dificuldade em que estejam vivenciando, para que eles se sintam ouvidos e acolhidos, sendo desafiador a adesão por parte dos colaboradores tendo para o ano de 2024 a implementação de uma outra proposta com o chamamento e mapeamento por setores com a **Escuta Ativa Coletiva**.

Quanto ao CINE HUAC foi um sucesso proporcionando momentos de reflexão, distração e relaxamento para os colaboradores

3. AÇÕES DESTAQUES REFERENTES A UNIDADE DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

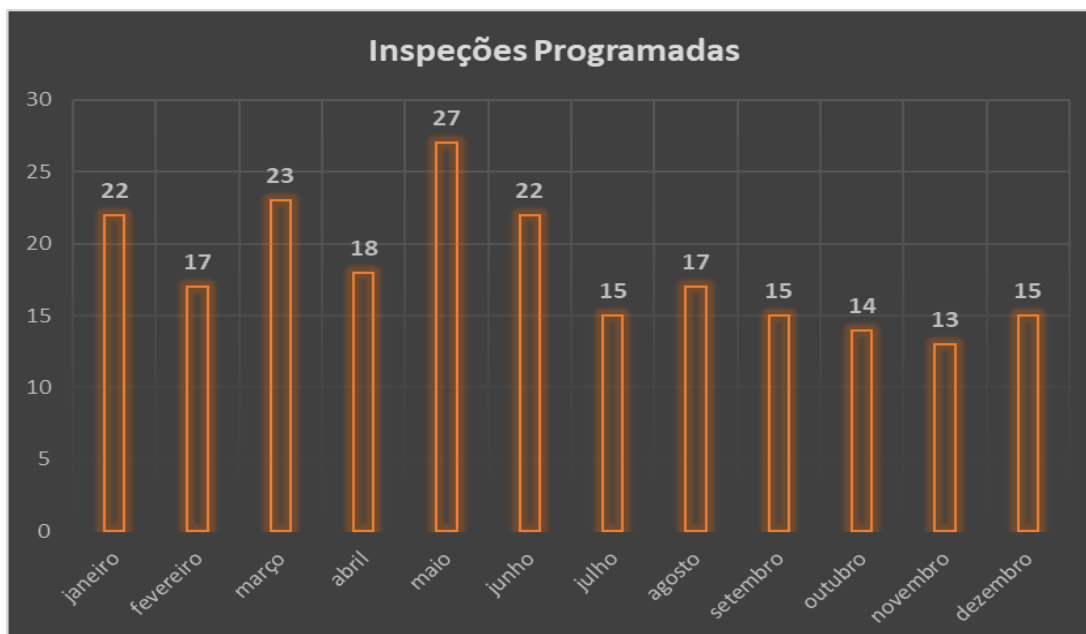
Abaixo segue as principais ações realizadas pela equipe da USOST no âmbito do Hospital Universitário Alcides Carneiro, durante os meses de janeiro a dezembro de 2023, divididas em ações referentes a Segurança e Saúde do trabalho. Identificamos muitos avanços, a exemplo, o trabalho com evidências tornando esse relatório com maior robustez em relação as informações apresentadas em anos anteriores.

3.1 Destaques Segurança do Trabalho

A equipe de segurança do trabalho realizou inspeções programadas e não programadas nas diversas áreas do HUAC (áreas de internação, atendimento ambulatorial, áreas de circulação, áreas externas, subestação elétrica, central dos grupos geradores, central de GLP, central dos gases medicinais entre outras), visando a identificação de problemas potenciais e a prevenção de acidentes de trabalho.

O maior objetivo desses registros foi identificar, registrar e comunicar aos setores responsáveis, via SEI, as condições de risco e propor ações para sua neutralização e/ou eliminação de forma a prevenir acidentes, doenças ocupacionais e perdas materiais. Cabe ainda salientar que a responsabilidade de dirimir as inconformidades apontadas nos relatórios e registros de ocorrências são afetas a outras unidades, setores, divisões e/ou gerências.

O quadro abaixo demonstra quantitativo das inspeções programadas durante o período de janeiro a dezembro de 2023:



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Segue abaixo quadro com as inconformidades apontadas nas inspeções no ano 2023 e sua respectiva situação: concluído ou pendente. Os apontamentos estão separados por locais: Central de Geradores, Subestação 1 - Principal, Subestação n° 2 - Tomógrafo, Subestação n° 3 - Angiógrafo, Central de GLP e Central de Gases Medicinais

INSPEÇÕES PROGRAMADAS 2023

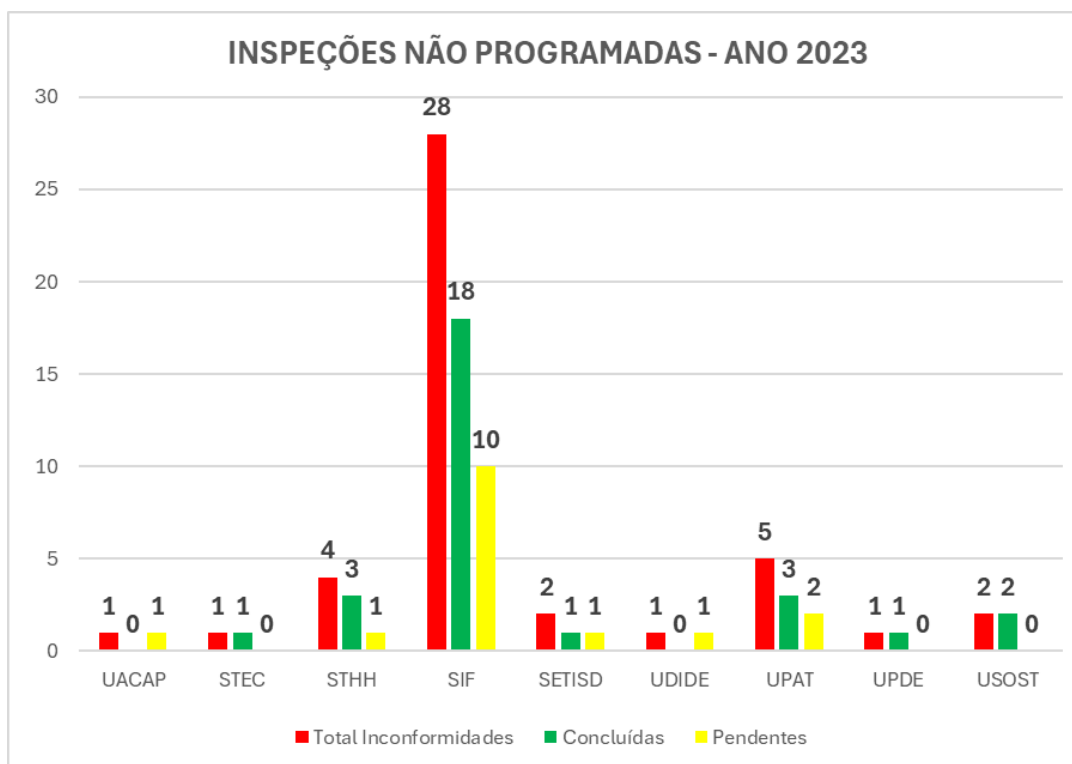
Média mensal de Inspeções		18
Central de Geradores/Inconformidades		Situação
1	Partes energizadas de painéis elétricos da Central de Geradores sem proteção.	Pendente
2	Caixa de passagem de cabos localizados no piso sem tampa de proteção	Pendente
3	Ausência de contenção nos recipientes de armazenamento de óleo diesel	Pendente
4	O último relatório contendo checklist da empresa que presta manutenção está disponível?	Pendente
5	Nem todos os painéis estão identificados externamente.	Pendente
6	sinalização externa não estava disponível no momento da inspeção.	Pendente
7	Cópia do relatório contendo checklist da empresa que presta serviços de manutenção?	Pendente
8	Luminária de emergência sem funcionamento	Concluído
9	Na carcaça do motor apenas as partes móveis do motor estão enclausuradas	Pendente
Subestação 1 - Principal/Inconformidades		Situação
1	Ausência de Sinalização de Segurança interna e externa.	Pendente
2	Caixa de passagem de cabos localizados no piso sem tampa de proteção	Concluído
3	Paredes com manchas. (sinais de infiltração?)	Pendente
4	Luminária de Emergência	Concluído
Subestação n° 2 - Tomógrafo		Situação
1	Verificados pontos de umidade na parede (parte superior) da subestação	Pendente
2	De acordo com o Engenheiro responsável, o esquema elétrico está em arquivo digital. Convém que os diagramas sejam disponibilizados no interior da subestação.	Pendente
3	Rampa de acesso danificada, deve-se analisar e fazer os reparos no local	Pendente
4	Iluminação interna funcionando parcialmente	Pendente
5	Sinalização interna inadequada	Concluído
6	Luminária de emergência sem funcionamento	Concluído
Subestação n° 3 - Angiógrafo		Situação
1	Iluminação interna funcionando parcialmente	Concluído
2	Luminária de emergência sem funcionamento	Concluído

3	Presença de material estranho para o ambiente. (carretel com cabeamento).	Pendente
4	Ausência de luminária na área externa.	Concluído
5	Sinalização interna e externa não conforme.	Pendente
Central de GLP		Situação
1	Ausência de extintores no local	Concluído
2	Ausência de iluminação nas áreas interna e externa.	Pendente
3	Estrutura Física em más condições (parede, teto, telhado, entre outros).	Concluído
4	Ausência de sensor de vazamento	Pendente
5	Ausência de vaga destinado para carro abastecedor	Pendente
Central de Gases Medicinais		Situação
1	Vegetação em torno dos tanques criogênicos.	Concluído
2	Sinalização de segurança descorada ou quebrada.	Pendente
3	Rampa de acesso do armazenamento dos cilindros necessitando de reparos.	Pendente
4	Identificado cilindro fora de operação sem capacete.	Concluído



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

No gráfico acima retrata 33 inconformidades das quais 12 delas foram concluídas, representando 36%. E, 21 inconformidades pendentes que representa 64%.

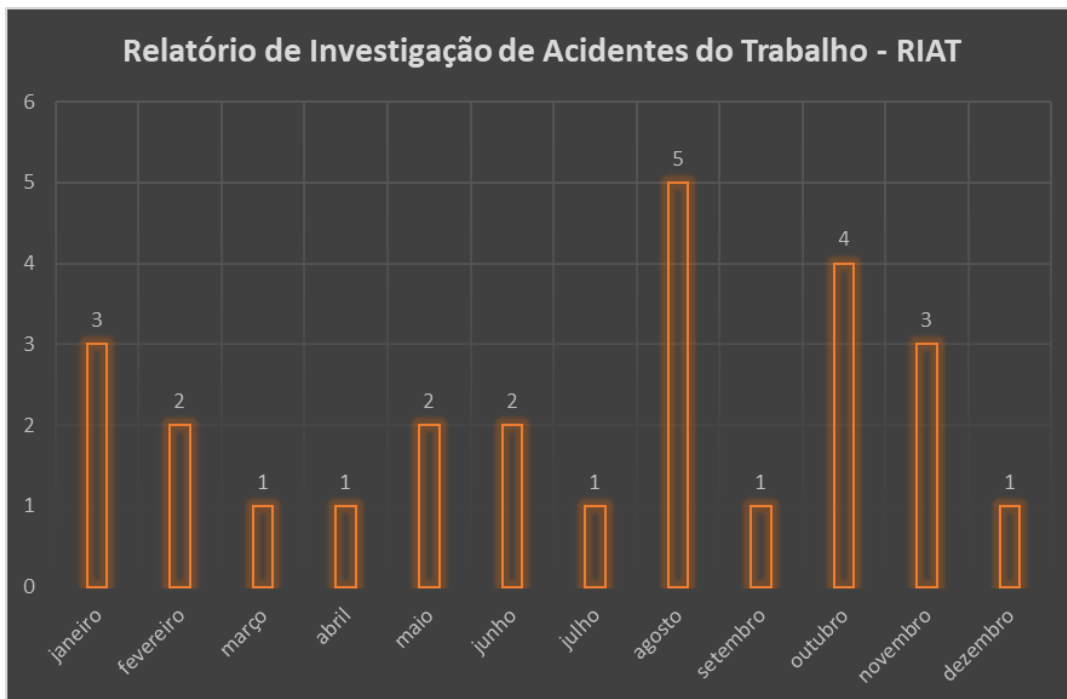


Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Das 44 inconformidades registradas, 29 foram concluídas, representando 65,9% e 34,1% estão pendentes, que representa um total de 15 inconformidades.

Relatório de Investigação de Acidentes do Trabalho – RIAT

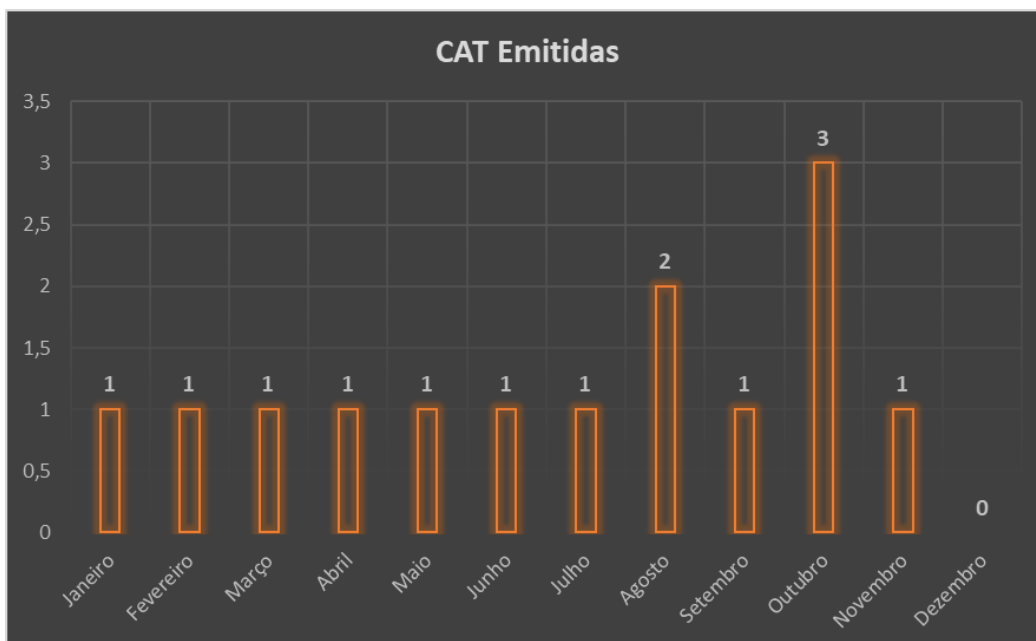
A Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho após um acidente de trabalho realiza uma atividade muito específica de análise e investigação do acidente, através do Relatório de Investigação de Acidentes do Trabalho – RIAT, durante o período de janeiro a dezembro de 2023 vinte e seis acidentes de trabalho com RIAT, conforme detalhamento do quadro abaixo:



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

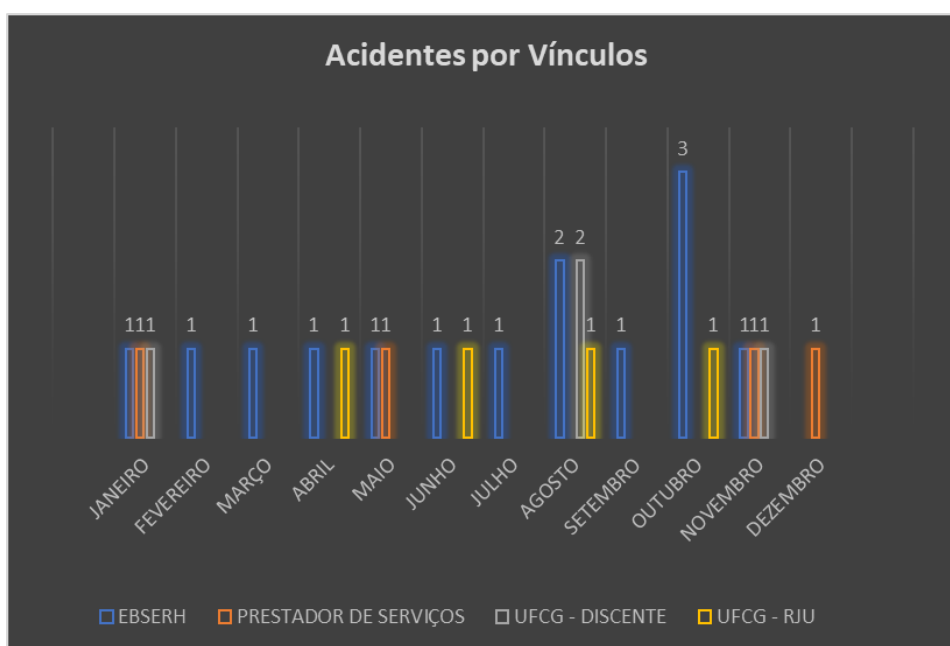
Emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT

Conforme determina a legislação previdenciária após um acidente de trabalho devemos emitir a Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT dos funcionários regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No período de janeiro a dezembro de 2023 foram emitidas 14 (treze) CAT, conforme gráfico abaixo:



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Acidentes de Trabalho por Vínculo



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

A Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho registrou no período de janeiro a dezembro de 2023, vinte e seis acidentes sendo quatorze acidentes com funcionários da EBSERH, quatro acidentes com funcionários das empresas prestadoras de serviços, quatro acidentes com discentes UFCG e quatro acidentes com servidor RJU.

Ações para eliminar ou reduzir os acidentes de trabalho

A Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (USOST) tem como principal objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, garantindo a integridade física e mental dos trabalhadores. Além da USOST, todos devem ser atuantes na prevenção de acidentes do trabalho e doenças do trabalho.

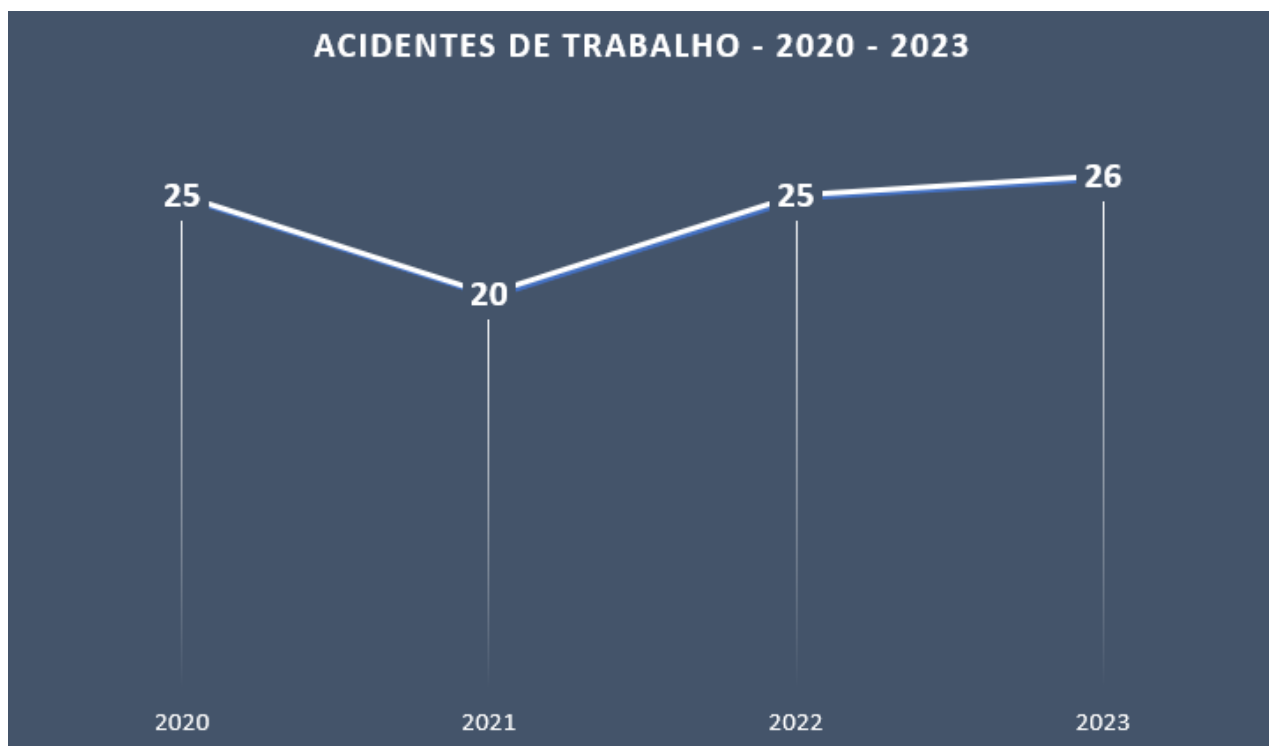
E no Hospital Universitário Alcides Carneiro existem outros atuantes na área de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), que tem como objetivo tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

Outra Comissão atuante na prevenção de acidentes do trabalho é a Comissão Gestora Multidisciplinar - (CGM) que tem como objetivo reduzir os riscos de acidentes com materiais perfurocortantes, com probabilidade de exposição a agentes biológicos, por meio da elaboração, implementação e atualização de plano de prevenção de riscos de acidentes com materiais perfurocortantes.

Mas além da USOST, CIPA e CGM, todos devem ser atuantes na prevenção de acidente do trabalho e doenças do trabalho no âmbito de suas atividades no Hospital Universitário Alcides Carneiro.

No Hospital Universitário Alcides Carneiro, atualmente temos por volta de 1200 colaboradores, (EBSERH, UFCG, Ministério da Saúde, Empresas prestadoras de serviços, residentes e/ou estudantes e etc...) conforme dados da Divisão de Gestão de Pessoas, números que vem aumentando ano após ano com a inclusão de novos serviços a comunidade, obras e reformas de infraestrutura no hospital.

Abaixo apresentamos os dados de acidentes de trabalho, consolidados de 2020 a 2023:



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Pode ser verificado uma média anual de 24 acidentes de trabalho, nesse período de 4 anos de geração de dados e informações dos acidentes de trabalho nas dependências do Hospital Universitário Alcides Carneiro.

Diante deste cenário a Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho vem atuando na prevenção de acidentes de trabalho, tentando eliminar ou reduzir esses números de acidentes do trabalho, com algumas ações:

1 – Projeto Integrado de Treinamento de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho, iniciado em junho de 2023 que treinou 380 colaboradores referente aos preceitos da Norma Regulamentadora 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI e 358 colaboradores referente aos preceitos da Norma Regulamentadora 32 - Segurança e Saúde em Estabelecimentos de Saúde.

2 - Solicitação em janeiro de 2023, através do Processo SEI nº **23769.013212/2022-94** aquisição de novos Equipamentos de Proteção Individual para algumas atividades do Hospital Universitário Alcides.

3 - Inclusão de membros da Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho nas fiscalizações administrativas de empresas de mão de obra exclusiva.

- 4 - Elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.
- 5 - Integração com intuito de orientar os estudantes e residentes, sobre as prevenções de acidente do trabalho com parceria com a Gerência de Ensino e Pesquisa.
- 6 – Apoio a Gestão da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.
- 7 – Apoio e gestão da Comissão Gestora Multidisciplinar.
- 8 – Campanhas educativas (SIPAT, Abril Verde, Blitz da Saúde)
- 9 - Inspeções dos aspectos de saúde e segurança do trabalho e relatórios para as Unidades/Setores envolvidos nos aspectos organizacionais.
- 10 - Contribuição para o desenvolvimento da cultura de saúde e segurança do trabalho.

3.1 Destaques Segurança do Trabalho

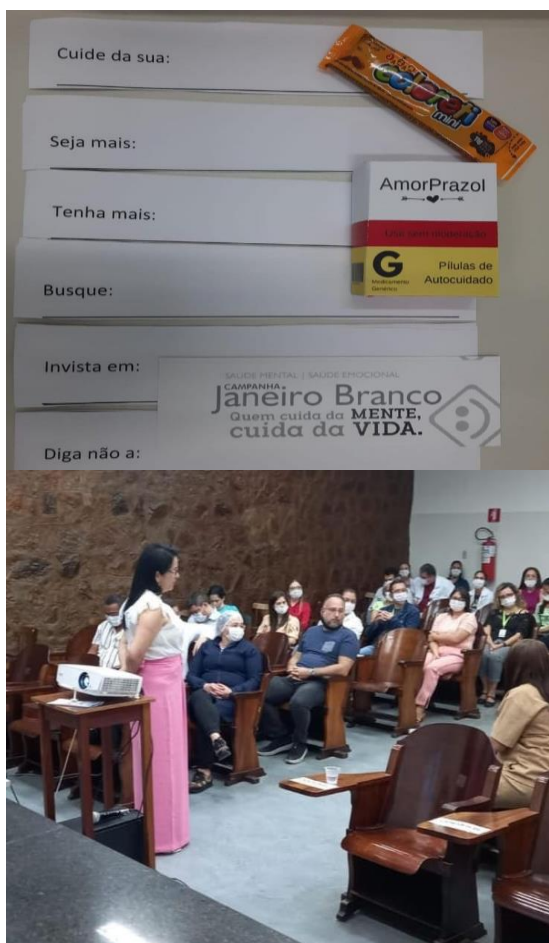
Janeiro Branco

No mês de janeiro de 2023, iniciamos a Campanha do janeiro Branco – Mês da Saúde Mental e bem-estar, uma iniciativa para estimular a compreensão sobre os riscos dos danos emocionais. A campanha visa estimular a prevenção de problemas como estresse e ansiedade, salientando a importância dos cuidados com a saúde mental.

a) Pensando nisso a USOST em parceria com a CIPA e a UDP trouxe para os colaboradores uma série de atividades (reflexões e ações) com o intuito de combater o adoecimento psíquico.

Atividades desenvolvidas:

- Pixels das emoções: fixados em todos os relógios eletrônicos de pontos;
- Itinerantes (dinâmicas nos setores);
- Distribuição de marca-textos e pílulas de autocuidado.
- Palestra



Blitz da Saúde – Adorno Zero

A **Campanha Blitz da Saúde - Adorno Zero**, foi realizada no Hospital Universitário Alcides Carneiro pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho - USOST em conjunto com os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPA.

A atividade faz parte das diversas campanhas educativas realizadas pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho, que é destinado informar e orientar os colaboradores sobre as vedações da Norma Regulamentadora - NR -32 sobre a conscientização envolvendo suas atividades diárias, em respeito à sua segurança, meio ambiente, saúde, qualidade e determinações da legislação vigente.

Na tabela abaixo seguem as informações gerais da Campanha Blitz da Saúde - Adorno Zero:

Tema abordado	Campanha Blitz da Saúde - Adorno Zero
Local de aplicação	Hospital Universitário Alcides Carneiro
Período da atividade	15/02/2023 a 16/02/2023
Público-alvo	Colaboradores do Hospital Universitário Alcides Carneiro
Participação	144 (cento e quarenta e quatro) colaboradores.
Processo SEI	23769.002714/2023-71



Campanha Abril Verde

A **Campanha Abril Verde**, foi realizada no Hospital Universitário Alcides Carneiro pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho - USOST em conjunto com os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CIPA.

A atividade faz parte das diversas campanhas educativas realizadas pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho, que é destinado informar e orientar os colaboradores sobre prevenção de acidentes do trabalho envolvendo as atividades diárias dos trabalhadores da HUAC, em respeito à sua segurança, meio ambiente, saúde, qualidade e determinações da legislação vigente.

Na tabela abaixo seguem as informações gerais da **Campanha do Abril Verde**:

Tema abordado	Campanha Abril Verde
Local de aplicação	Hospital Universitário Alcides Carneiro
Período da atividade	26/04/2023 a 28/04/2023
Público-alvo	Colaboradores do Hospital Universitário Alcides Carneiro
Participação	213 (duzentos e treze) colaboradores.
Processo SEI	23769.005768/2023-98



Abril Verde
Cuidar de si é Cuidar do outro também!

Programação

26 de ABRIL manhã e tarde	27 de ABRIL manhã e tarde	28 de ABRIL
Stand de Saúde e Segurança do Trabalhador	Stand de Saúde e Segurança do Trabalhador	• 9h - Lançamento - Projeto Qualidade de Vida no Trabalho - CUIDANDO DE QUEM CUIDA - AUDITÓRIO HUAC
• Jogos interativos	• Jogos interativos	• 9h15min - Palestra: Importância das práticas de exercícios físicos, alimentação e sono para a saúde do trabalhador Palestrante: Jefferson Diniz - Nutricionista e Educador Físico
• Treinamento dos fluxos de Acidente de Trabalho	• Treinamento dos fluxos de Acidente de Trabalho	• 10h - Café da manhã saudável
• Demais atividades	• Demais atividades	• 10h30min - Palestra: Os serviços de saúde e a importância da saúde e segurança do trabalhador Palestrante - Dr. Marcos Almeida - Procurador do MPT
Hall do Centro Cirúrgico	Hall do Centro Cirúrgico	• Stands - Roval e Kombucha e Sorteio de brindes

Logos: EBSERH, HUAC, USOST



SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes

A atividade faz parte das diversas campanhas educativas realizadas pela Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho, que é destinado informar e orientar os colaboradores sobre prevenção de acidentes do trabalho envolvendo as atividades diárias dos trabalhadores da HUAC, em respeito à sua segurança, meio ambiente, saúde, qualidade de vida, tipos de assédio e determinações da legislação vigente. A inovação da CIPA esse ano foi a abordagem sobre os diferentes tipos de assédios.

Na tabela abaixo seguem as informações gerais:

Tema abordado	SIPAT
Local de aplicação	Hospital Universitário Alcides Carneiro
Período da atividade	26/06/2023 a 30/06/2023
Público-alvo	Colaboradores do Hospital Universitário Alcides Carneiro
Processo SEI	23769.010909/2023-94



PROGRAMAÇÃO

DIA 26/06 – SEGUNDA-FEIRA

- 9h30min - Abertura - Local: Auditório
- 10h - Palestra "*Falando de Assédio*" - Com Dra. Andressa Lucena - Procuradora do MPT - Local: Auditório
- 14h - Correio eletrônico "*Formas de Assédio no ambiente de trabalho*"

DIA 27/06 – TERÇA-FEIRA

- 9h - Oficina "*Chega de Assédio*" - Local: Sala da GFP
- 14h - Itinerante Dinâmico "*Assédio: não se cale!*" - Setores do HUAC

DIA 28/06 – QUARTA-FEIRA

- 9h - Palestra "*Mas o que é Assédio?*" - Com Erivânia Bernardino (Advogada) - Local: Sala de Telemedicina
- 14h - Itinerante Dinâmico "*Assédio: não se cale!*" - Setores do HUAC

DIA 29/06 – QUINTA-FEIRA

- 9h às 16h - Stand "*Vamos falar de Assédio?*" - Jogos e Brincadeiras - Local: Rol Centro Cirúrgico
- 9h - Oficina "*Chega de Assédio*" - Local: Unidade da Mulher

DIA 30/06 – SEXTA-FEIRA

- 13h30min - Resultado e Premiação "*III Concurso Cultural de Cordéis e Paródias*" - Local: Auditório
- 16h - Encerramento - Local: Auditório

* Certificação para os pessoas participantes nas palestras.
* Bateria de brindes durante programação.

Arriaiá Alcides Carneiro: Se aqui tiver Assédio, denúncia é o remédio!

SETEMBRO AMARELO – OUVIR É ACOLHER

A atividade foi realizada no Hospital Universitário Alcides Carneiro pela Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho - USOST em conjunto com os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA, Unidade de Clínica Médica, Divisão de Gestão de Pessoas e Unidade Multiprofissional.

A campanha “setembro Amarelo – Ouvir é Acolher”, voltada à Saúde Mental no Trabalho. Com a mensagem “Quem cuida da mente, cuida da vida”, a campanha foi uma iniciativa de prevenção e combate aos vários tipos de assédio sofridos no trabalho e a outras situações, que levam ao adoecimento como: quadros de ansiedade, pânico, depressão e ‘Síndrome de Burnout’, conhecida como “Síndrome do esgotamento profissional”.

O objetivo foi informar e conscientizar trabalhadores e gestores em geral sobre a importância de um meio ambiente de trabalho saudável para o bem-estar de todos e a garantia de uma sociedade menos adoecida.

Na tabela abaixo seguem as informações gerais:

Tema abordado	Setembro Amarelo – Ouvir é Acolher
Local de aplicação	Hospital Universitário Alcides Carneiro
Período da atividade	21/09/2023 a 28/09/2023
Público-alvo	Colaboradores do Hospital Universitário Alcides Carneiro
Processo SEI	23769.012698/2023-24





SETEMBRO
Amarelo

Ouvir é acolher

PROGRAMAÇÃO

QUIN 21	PIT STOP DO CEREST Itinerante nos Setores do HUAC com distribuição de Cartilhas	9h
TER 26	RODA DE CONVERSA COM OS GESTORES TEMA: OUVIR É ACOLHER Dr. Elton Souza - Psiquiatra Dr. Ubiratan Pereira - Psicólogo Local: Auditório do HUAC	10h
QUA 27	POD CAST (ACOLHER PARA NÃO PERDER) Dr. Ubiratan Pereira - Psicólogo Elthon Ferreira Ribeiro - Jornalista Será divulgado nas redes sociais	10h
QUI 28	JOGOS INTERATIVOS E DISTRIBUIÇÃO DE CARTILHAS Hall do Centro Cirúrgico do HUAC	10h e 15h

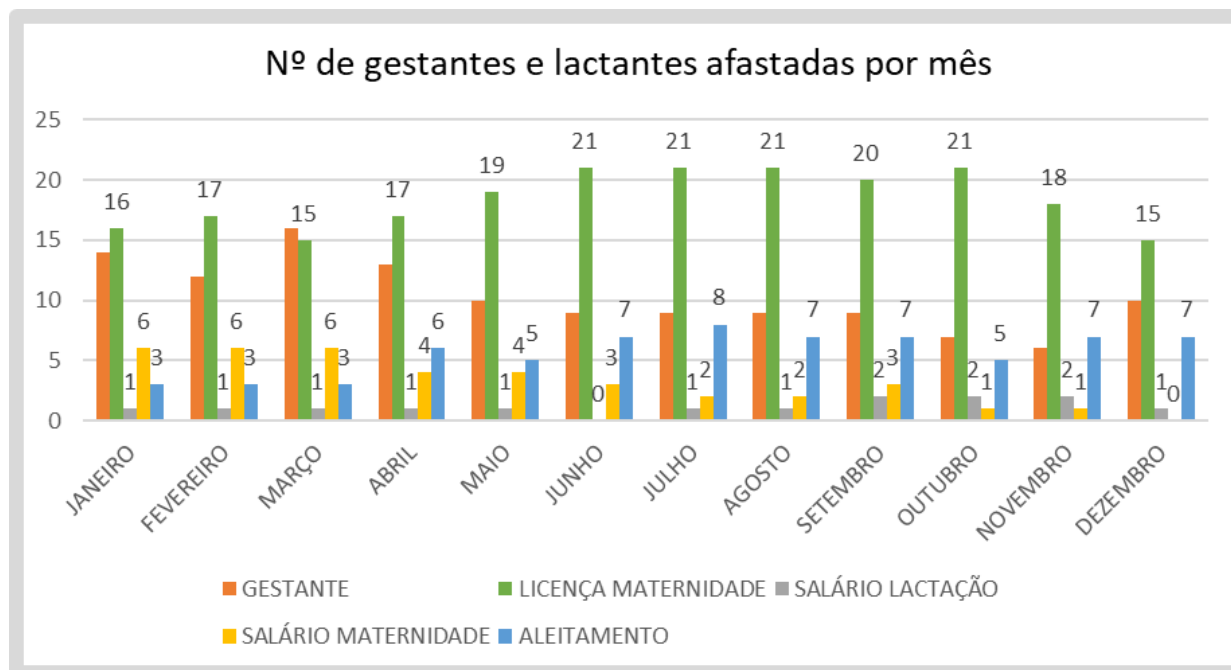


SUS+ HUAC EBSEERH MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO USOST

Desafios na realização das ações:

- Não há verba para as ações, dependemos da ajuda financeira dos próprios colaboradores;
- Todas as artes são produzidas por um número reduzido de profissionais, o que demanda tempo, tanto na produção como na busca de pessoas que possam contribuir.

Acompanhamento de Gestantes e Lactantes de locais insalubres



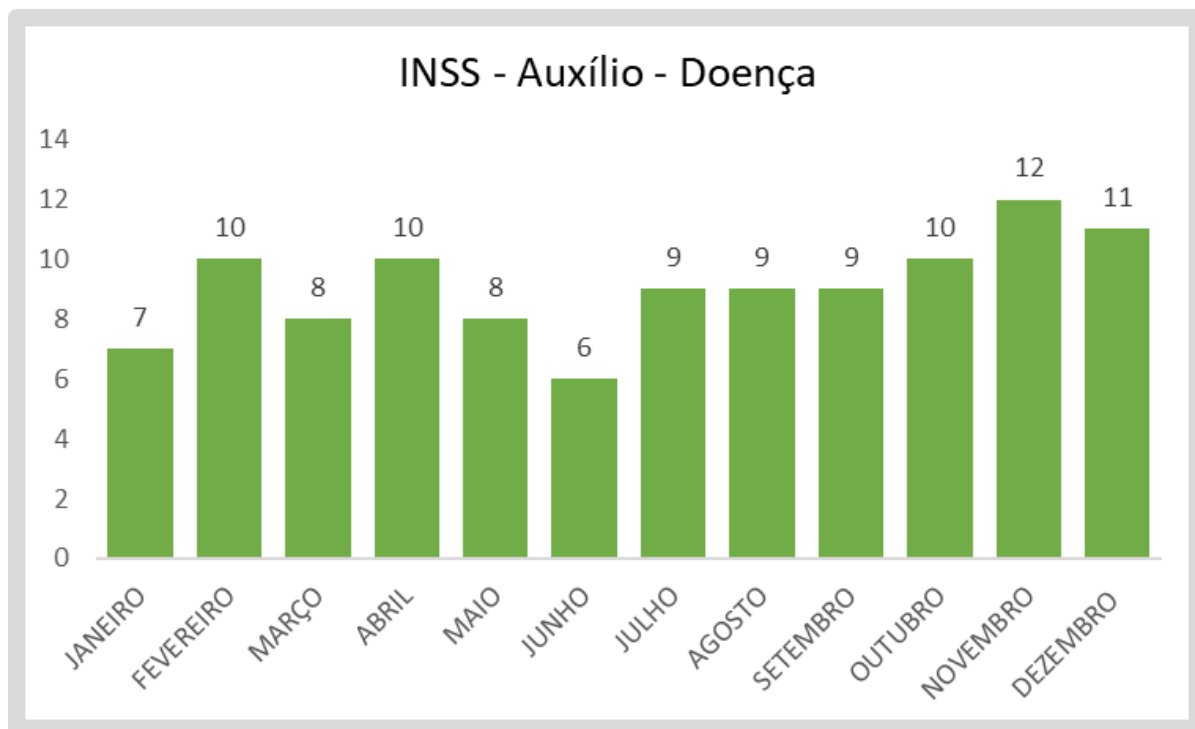
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Os afastamentos das gestantes e lactantes de locais insalubres são acompanhados mensalmente, através de Processo SEI e Mentorh.

Período da atividade	Mensalmente
Público-alvo	Colaboradores EBSERH
Processo SEI	Bloco Interno 6534455 (Processos individuais)
Atividades realizadas:	<p>Abertura de processo SEI pela colaboradora Gestante</p> <p>Realização do Exame de Mudança de Risco</p> <p>Convocação para o retorno ao trabalho e avaliação pela médica do trabalho</p> <p>Solicitação de portaria;</p> <p>Lançamento da licença maternidade no Mentorh.</p> <p>Lançamento do aleitamento materno no Mentorh.</p> <p>Acompanhamento do processo até sua finalização, mudanças ou interrupção.</p>

Desafios: Os colaboradores mesmo com o fluxograma, tem dificuldade em acessar o SEI e abrir o processo e anexar os documentos necessários, tanto na licença maternidade, quanto no aleitamento, dificultando as vezes o andamento do processo. Precisamos acompanhar do começo ao fim do processo para que aconteça de forma ágil e resolutiva.

Afastamento pelo INSS – Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-Doença)



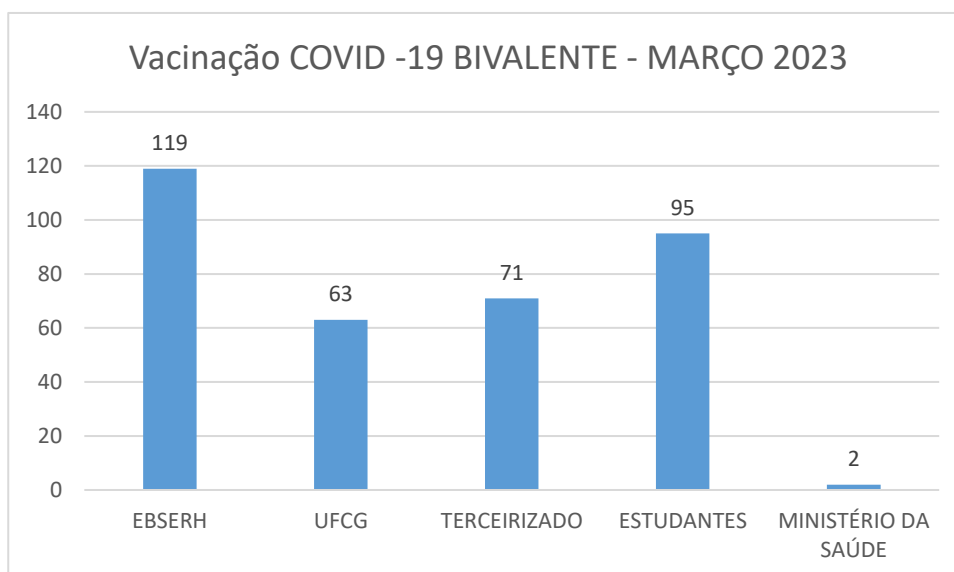
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Os afastamentos por auxílio-doença são acompanhados mensalmente, através de Processo SEI, Mentorh.

Período da atividade	Mensalmente
Público-alvo	Colaboradores EBSERH
Processo SEI	Bloco Interno 733506 (Processos Individuais)
Atividades realizadas:	Análise do ou dos atestados Abertura de processo SEI Orientações ao colaborador sobre o procedimento de marcação. Lançamento no Mentorh. Acompanhamento do processo. Aguardar comunicação de decisão do INSS Marcação de exame de retorno ao trabalho.

Desafios: Atividade que requer atenção devido a minúcia de cada caso, é um processo de demanda financeira do colaborador, que caso tenha erros, tanto o empregador, quanto o empregado pode ter prejuízos financeiros, o agendamento da perícia demora demais, muitas vezes o colaborador quando vai para a perícia, o atestado já terminou e ele já retornou ao trabalho.

Campanhas de Vacinação – Bivalente (COVID -19) – MARÇO 2023



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em março de 2023 a USOST - Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho, realizou a campanha de vacinação - **COVID -19 BIVALENTE** para todos os colaboradores, residentes e estudantes do HUAC. Foram solicitadas **600 doses** da vacina da COVID -19 BIVALENTE para a Secretaria de Saúde - Setor de Imunização.

A vacinação ocorreu nos dias **27/03/2023** (13:30h às 17:00h) e **29/03/2023** (13:30h às 17:00h) e foi divulgada em processo SEI ([23769.003849/2023-53](#)), Instagram institucional, e-mail institucional e WhatsApp.

Período da atividade	27/03/2023 a 29/03/2023
Público-alvo	Colaboradores, residentes e estudantes do HUAC
Vacinados	350 (trezentos e cinquenta) colaboradores.
Processo SEI	23769.004534/2023-23
Atividades realizadas:	<i>Planejamento, divulgação, agendamento, preparação de lista, preparação e distribuição de senhas, organização da campanha, análise dos cartões de vacina, preparação de um novo cartão em casos de perda.</i>

VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 - BIVALENTE

DATA: 27/03/2023 **DATA: 29/03/2023**
LOCAL: SALA 05 CAESE **LOCAL: SALA 05 CAESE**
PISO INFERIOR **PISO INFERIOR**
HORÁRIO: 13:30h **HORÁRIO: 13:30h**
PÚBLICO ALVO: FUNCIONÁRIOS, ESTUDANTES E RESIDENTES DO HUAC

ATENÇÃO

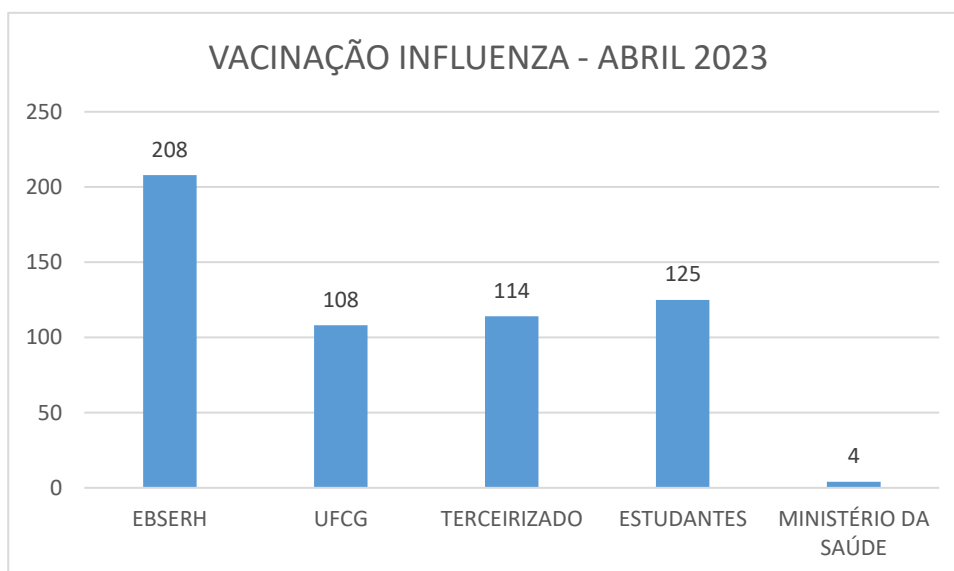
A vacinação será realizada mediante apresentação do **CARTÃO DE VACINA**

- No caso de doenças agudas febris moderadas ou graves adiar vacinação até a resolução do quadro clínico;
- Infectados ou com história anterior de infecção por SARS-CoV-2 adiar a vacinação até a recuperação clínica total e pelo menos 4 semanas após o início dos sintomas.
- Pessoas não vacinadas ou que receberam apenas uma dose da vacina monovalente devem iniciar ou completar o esquema primário (básico) composto por duas doses de vacina monovalente. Após completar o esquema primário, a dose de reforço bivalente poderá ser administrada com intervalo mínimo de 4 meses da última dose recomendada.
- Grávidas e lactantes podem tomar a vacina.

Serão distribuídas senhas:
27/03/2023 - 13:00h - 300 senhas
29/03/2023 - 13:00h - 300 senhas

HUAC EBSERH SOST

Campanhas de Vacinação – Influenza 2023 (ABRIL 2023)



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em abril de 2023 a USOST - Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho, realizou a campanha de vacinação - **INFLUENZA 2023** para todos os colaboradores, residentes e estudantes do HUAC.

Foram solicitadas 1000 (mil) **doses** do imunizante para a Secretaria de Saúde - Setor de Imunização e foram administradas 559 (quinhentas e cinquenta e nove).

A vacinação ocorreu nos dias 13, 14, 19 e 20/04/2023 e foi divulgada em processo SEI ([23769.004748/2023-08](#)), Instagram institucional, e-mail institucional e WhatsApp.

Período da atividade	13, 14, 19 e 20/04/2023
Público-alvo	Colaboradores, residentes e estudantes do HUAC
Vacinados	559 (quinhentos e cinquenta e nove) colaboradores.
Processo SEI	23769.004534/2023-23
Atividades realizadas:	<i>Planejamento, divulgação, agendamento, preparação de lista, preparação e distribuição de senhas, organização da campanha, análise dos cartões de vacina, preparação de um novo cartão em casos de perda, buscar o imunobiológico na Secretária de Saúde, administração da vacina, preenchimento do mapa, relatório.</i>



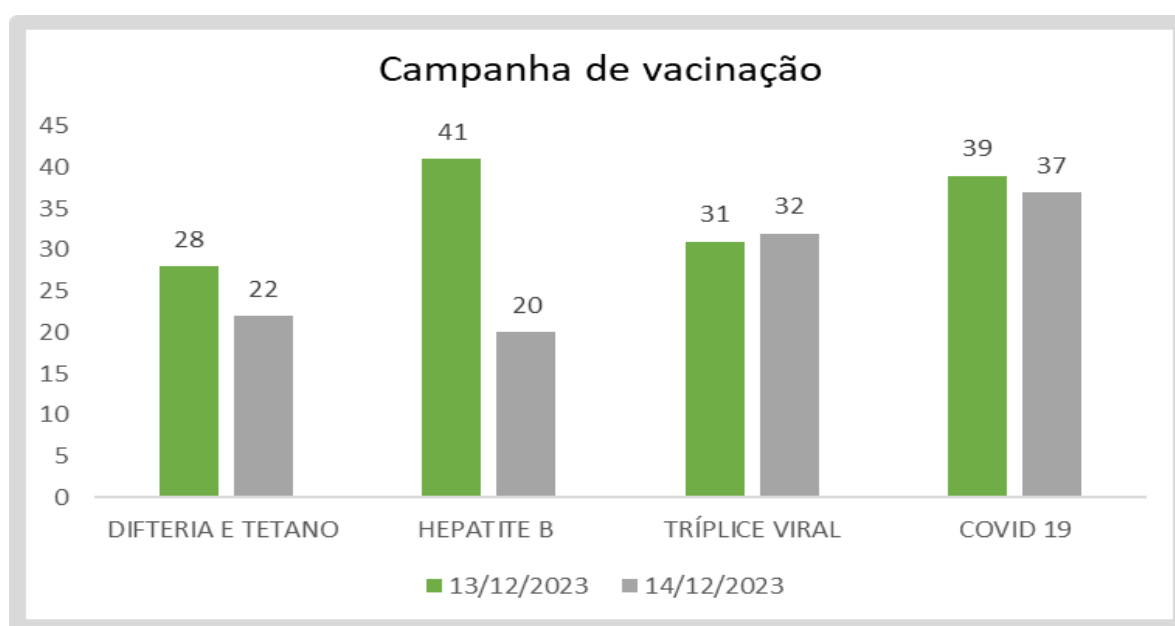
Campanhas de Vacinação – VARICELA 2023 (JULHO 2023)

Período da atividade	27/07/2023, às 9:30hs, na sala 45 do CAESE
Público-alvo	Colaboradores, residentes e estudantes do HUAC (Setores de Pediatria e Oncopediatria)
Vacinados	50 (cinquenta) colaboradores.
Processo SEI	23769.004534/2023-23
Atividades realizadas:	<i>Planejamento, divulgação, agendamento, preparação de lista, preparação e distribuição de senhas, organização da campanha, análise dos cartões de vacina, preparação de um novo cartão em casos de perda</i>



6.7.3 Campanhas de Vacinação – DT, HEPATITE B, TRÍPLICE VIRAL E BIVALENTE (DEZEMBRO 2023)

Período da atividade	13/12/2023 E 14/12/2023, na sala 05 do CAESE
Público-alvo	Todos os colaboradores, residentes e estudantes do HUAC
Vacinados	126 colaboradores.
Processo SEI	
Atividades realizadas:	<i>Planejamento, divulgação, agendamento, preparação de lista, preparação e distribuição de senhas, organização da campanha, análise dos cartões de vacina, preparação de um novo cartão em casos de perda</i>



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Desafios:

- Número de profissionais reduzido tanto da Secretaria Municipal de Saúde, como da USOST para a campanha.
- A USOST (Saúde Ocupacional) fica fechada em virtude do número de colaboradores impedindo o andamento do serviço diário, com isto, acumulando atividades.

Controle das vacinas realizadas e acompanhamento para atualização dos cartões

Os cartões de vacina são registrados em planilhas e arquivados os comprovantes da vacina em prontuário. Durante os períodos de campanha as vacinas são registradas em listas de frequência e arquivadas na USOST.

Durante os exames periódicos os cartões de vacina são atualizados e durante os exames admissionais fazemos a análise dos cartões de vacina e solicitamos as vacinas atrasadas.

Estamos tentando criar uma forma de geração de indicadores, mas no momento todas as vacinas estão registradas nas planilhas (PASTA COMPARTILHADA – SOST – ASOS FORMULÁRIOS E CONTROLE DE VACINAS)

Período da atividade	Mensalmente
Público-alvo	Colaboradores EBSEH
Evidência	(PASTA COMPARTILHADA – USOST – ASOS FORMULÁRIOS E CONTROLE DE VACINAS)
Atividades realizadas:	Análise dos cartões Requisição das vacinas em atraso Registro em planilhas Arquivo em prontuário físico

Atualizar POP: Recebimento de Atestados/Declarações

O POP.USOST.004 -Afastamentos: Recebimento de Atestados Médicos/Odontológicos e Declarações foi publicado e disponibilizado para consulta na prateleira da Intranet e no site da instituição.

Período da atividade	Dezembro de 2022 a janeiro de 2023
Público-alvo	Colaboradores EBSEH
Processo SEI	23769.000587/2023-75
Atividades realizadas:	Revisão das mudanças da norma Colocar o POP na norma zero Alterações e acréscimos Alterações no fluxograma Abertura de processo para a aprovação e publicação

6.1.Revisão e atualização do POP. USOST.002 Acidentes com exposição a material biológico.

Período da atividade	Janeiro de 2023 a Julho de 2023
Público-alvo	Colaboradores EBSEH
Processo SEI	23769.008981/2023-51
Atividades realizadas:	Revisão das mudanças da norma Colocar o POP na norma zero

	Alterações e acréscimos Alterações no fluxograma Abertura de processo para a aprovação e publicação
--	---

6.2. Plano de prevenção de acidentes com materiais perfurocortantes

Período da atividade	Janeiro de 2023 a julho de 2023
Público-alvo	Colaboradores EBSEH
Processo SEI	23769.008981/2023-51
Atividades realizadas:	Revisão das mudanças da norma Colocar o plano na norma zero Alterações e acréscimos Abertura de processo para a aprovação e publicação

Os documentos **POP. USOST.002 Acidentes com exposição a material biológico** e **Plano de prevenção de acidentes com materiais perfurocortantes** encontra-se publicado no site da EBSEH:

<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/huac-ufcg/aceso-a-informacao/gestao-documental/procedimento-operacional-padrao-pop-1/gerencia-administrativa-gad/divisao-de-gestao-de-pessoas/unidade-de-saude-ocupacional-e-seguranca-do-trabalho>

e na intranet [DOCUMENTOS PUBLICADOS | HUAC - Documentações \(huac-ufcg.ebserh\)](#)

Integração dos colaboradores do HUAC (Ebserh, estudantes e residentes)

A integração de colaboradores do HUAC dentro de uma empresa tem como objetivo apresentar o ambiente e os processos de trabalhos para os novos contratados.

A USOST realiza a integração tanto dos novos colaboradores EBSERH, como estudantes e residentes.



Período da atividade	Por demanda da GEP
Público-alvo	Ebserh, estudantes e residentes
Processo SEI	23769.002677/2023-09
Atividades realizadas:	Montagem do slide (alterações de acordo com o tipo de público) Ministração Preparação da lista de presença Inserir em processo SEI

Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho

O Projeto de Qualidade de Vida vem sendo desenvolvido desde setembro de 2022.

Período da atividade	Janeiro/fevereiro/março/abril/maio/junho
Público-alvo	Todos os colaboradores do HUAC
Processo SEI	Pasta compartilhada da USOST e processo SEI 23769.004129/2023-13
Atividades realizadas:	Elaboração do escopo do projeto, introdução, objetivos, abrangência do programa, metodologia, justificativa e o plano de ação para a implementação do projeto envolvendo prazos, equipe e ações. Lançamento do programa em 28 de abril de 2023

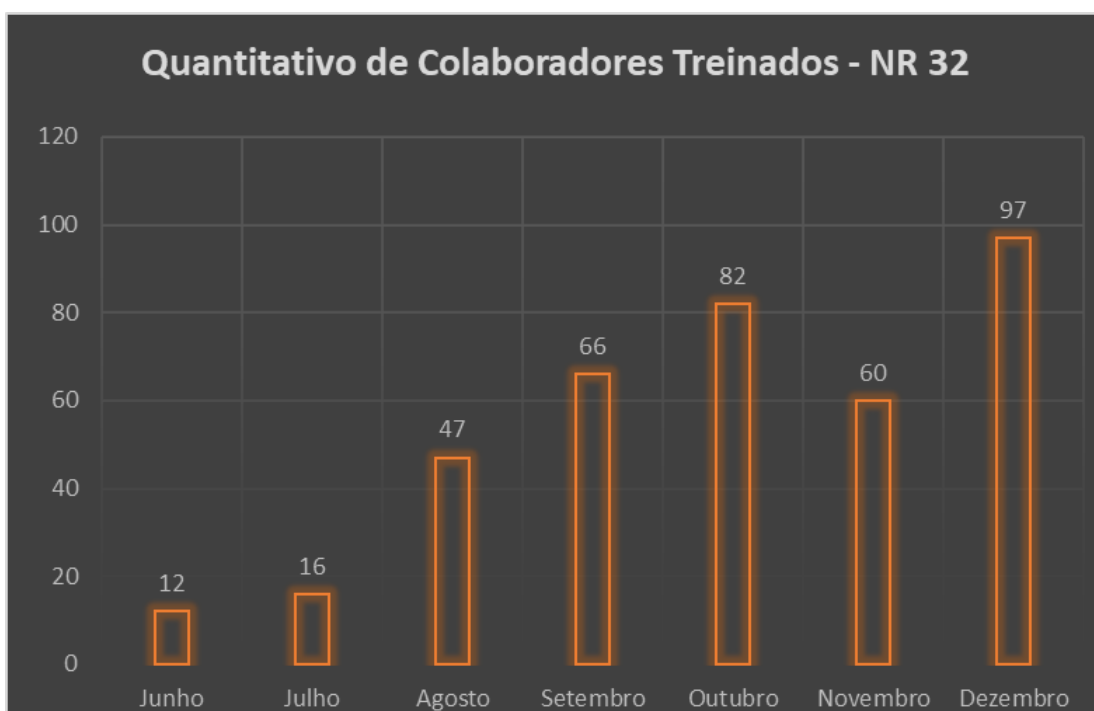
Treinamento sobre os dispositivos de segurança do HUAC

Período da atividade	Março
Público-alvo	Todos os colaboradores do HUAC
Processo SEI	Processo SEI do MPT 23769.005905/2021-22
Atividades realizadas:	Treinamento os enfermeiros e alguns coordenadores de setor, através de vídeos com as orientações. Lista de presença física pronta dos seguintes setores: Unidade da mulher UTI Infantil Ala D Unidade da Criança e do Adolescente Unidade de Bloco Cirúrgico e processamento de material esterilizado Laboratório Unidade de diagnóstico por imagem

	<p>Unidade de hematologia e oncologia</p> <p>Ala A</p> <p>Foram treinados 162 colaboradores até o momento sobre a utilização correta de dispositivos de segurança de perfurocortantes.</p> <p>Os treinamentos dos dispositivos estão no projeto de treinamento mensal da NR 32, que será iniciado a partir de junho de 2023.</p>
--	--

Realização de treinamento da NR-32

Período da atividade	Iniciado em junho de 2023
Público-alvo	Funcionários da EBSERH, RJU e Ministério da Saúde
Processo SEI	Processo SEI 23769.003761/2023-31
Atividades realizadas:	Foram realizados em 2023 treinamento sobre a Norma Regulamentadora – 32. O quantitativo de participantes no gráfico abaixo.

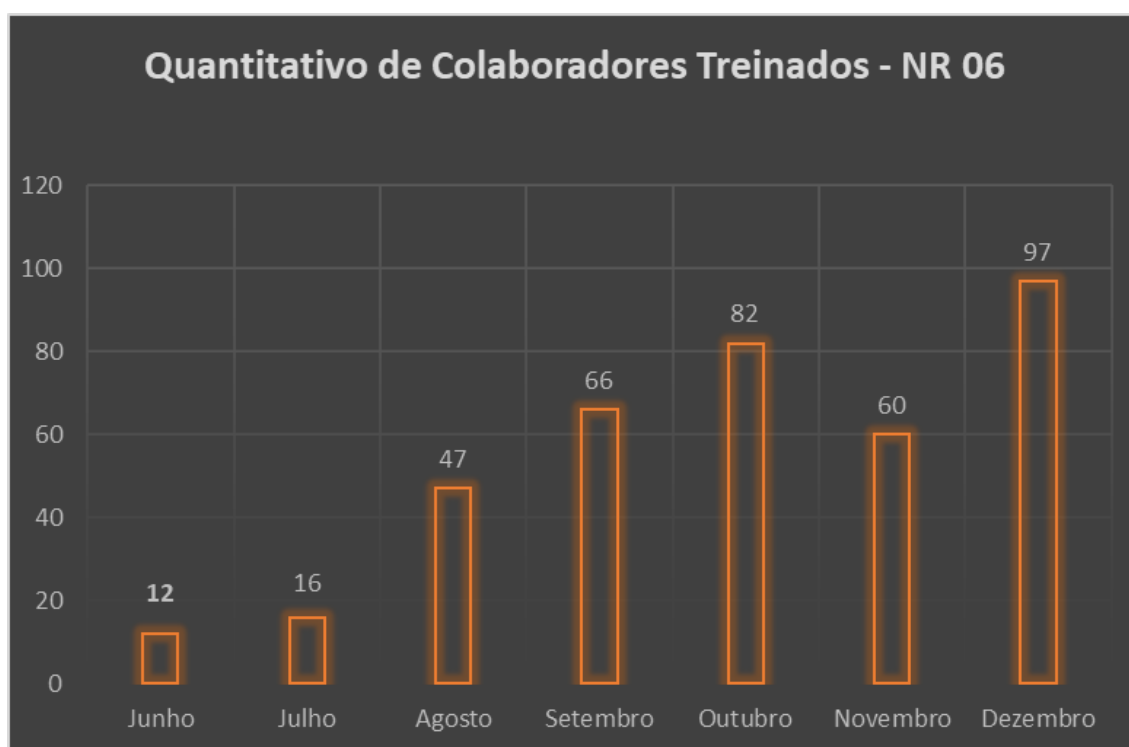


Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Como pode ser observado no gráfico em 2023, a Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho treinou 380 colaboradores referente aos preceitos da Norma Regulamentadora 32 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE.

Treinamento Norma Regulamentadora 06

Período da atividade	Junho a dezembro de 2023
Público-alvo	Funcionários da EBSEH, RJU e Ministério da Saúde
Processo SEI	Processo SEI 23769.003761/2023-31
Atividades realizadas:	Foram realizados em 2023 treinamento sobre a Norma Regulamentadora – 06. O quantitativo de participantes no gráfico abaixo.

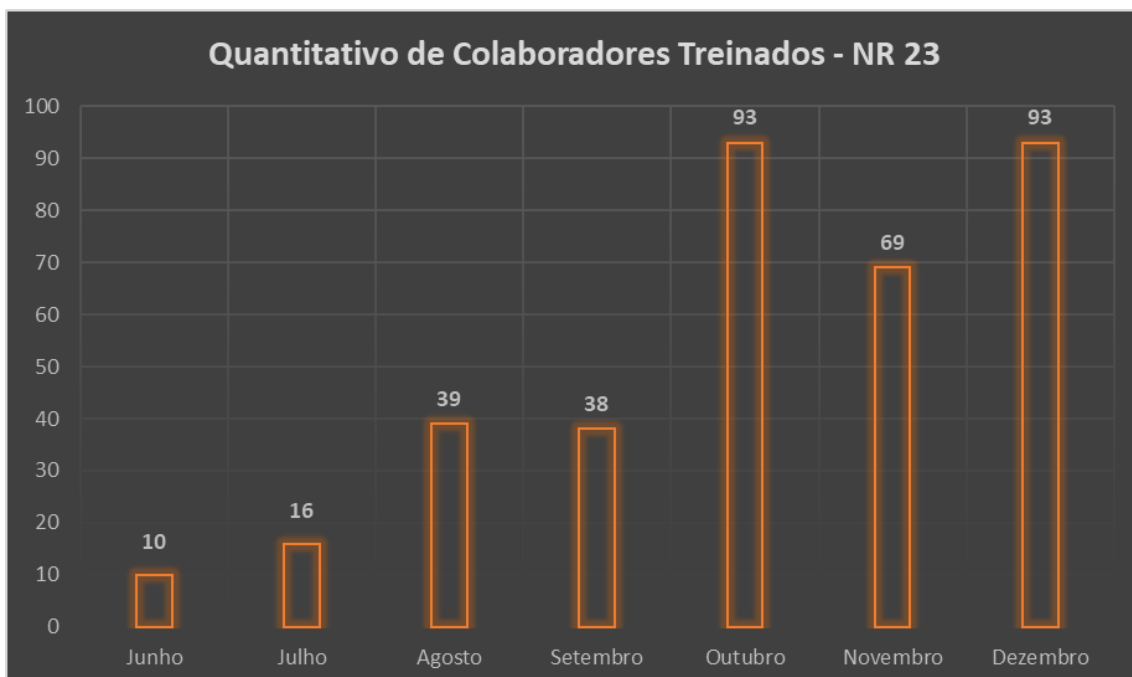


Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Como pode ser observado no gráfico em 2023, a Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho treinou 380 colaboradores referente aos preceitos da Norma Regulamentadora Norma Regulamentadora 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.

Treinamento Norma Regulamentadora 23

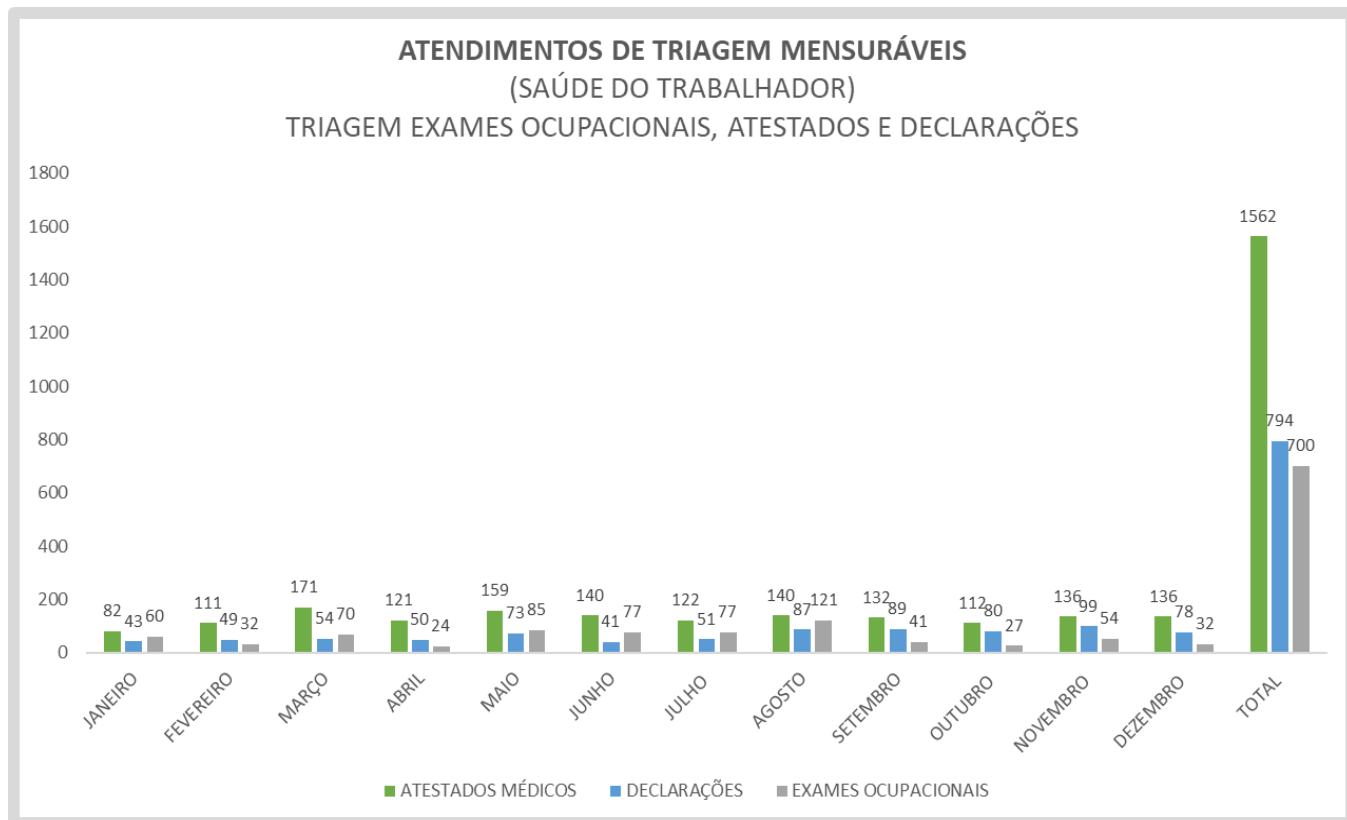
Período da atividade	Junho a dezembro de 2023
Público-alvo	Funcionários da EBSEH, RJU e Ministério da Saúde
Processo SEI	Processo SEI 23769.003761/2023-31
Atividades realizadas:	Foram realizados em 2023 treinamento sobre a Norma Regulamentadora – 23. O quantitativo de participantes no gráfico abaixo.



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Como pode ser observado no gráfico em 2023, a Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho treinou 358 colaboradores referente aos preceitos da Norma Regulamentadora Norma Regulamentadora 23 – Proteção Contra Incêndio.

Atendimentos de triagem mensuráveis (Saúde do Trabalhador)



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Atendimentos de triagem não - mensuráveis (Saúde do Trabalhador)

- Atendimento ao público, via telefone, e-mail, SEI, Teams.
- Guarda de atestados, declarações e documentos em prontuário;
- Abertura e acompanhamento de processos;
- Envio e pedido de prontuários nos casos de movimentação (escaneamento dos documentos);
- Pedido e recebimento de cartões de vacina (Análise dos cartões, registro em planilhas e arquivo em prontuário físico);
- Marcações e remarcações, caso necessário, para avaliação dos atestados e exames ocupacionais;
- POPs;
- Reuniões;
- Comissões;
- Relatórios.

Este relatório abordará os dados de absenteísmo dos colaboradores do HUAC – UFCG - EBSERH, restringindo-se à força de trabalho vinculada especificamente à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares e os cedidos, considerando que o controle de absenteísmo para os servidores do Regime Jurídico Único (RJU) é realizado pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Serão consideradas as ausências relativas a atestados médicos/ odontológicos até 15 dias de afastamento e declarações apresentadas no **mês de janeiro a dezembro 2023.**

Tabela 1 - Nº de atestados x Nº de dias perdidos – janeiro a dezembro 2023)

Tabela 1 – Nº de Atestados x Dias Perdidos		
Nº de Atestados x Dias Perdidos	Qtd. de atestados	Dias Perdidos
*	1.562	4.958

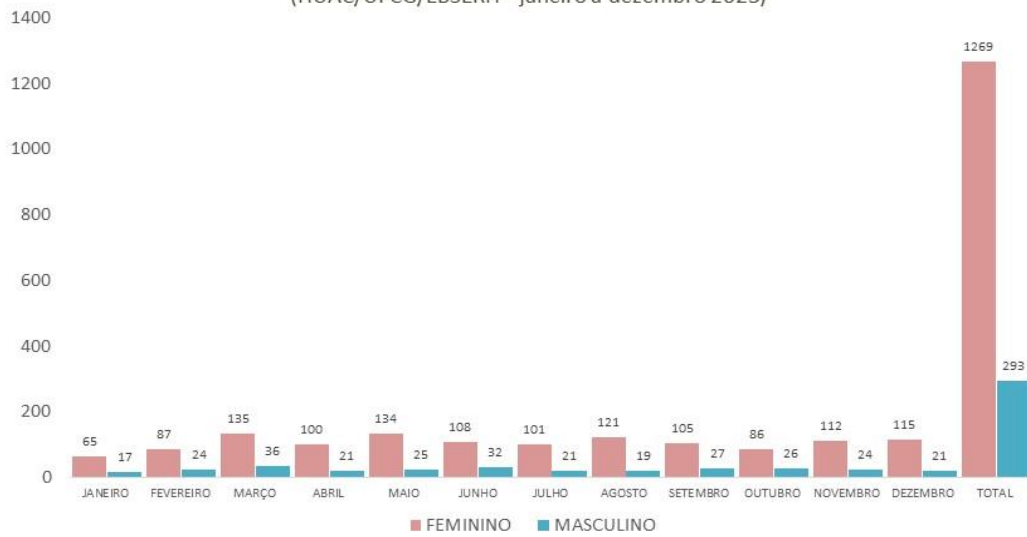
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 1 – Nº de atestados médicos x dias perdidos
(HUAC/UFMG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



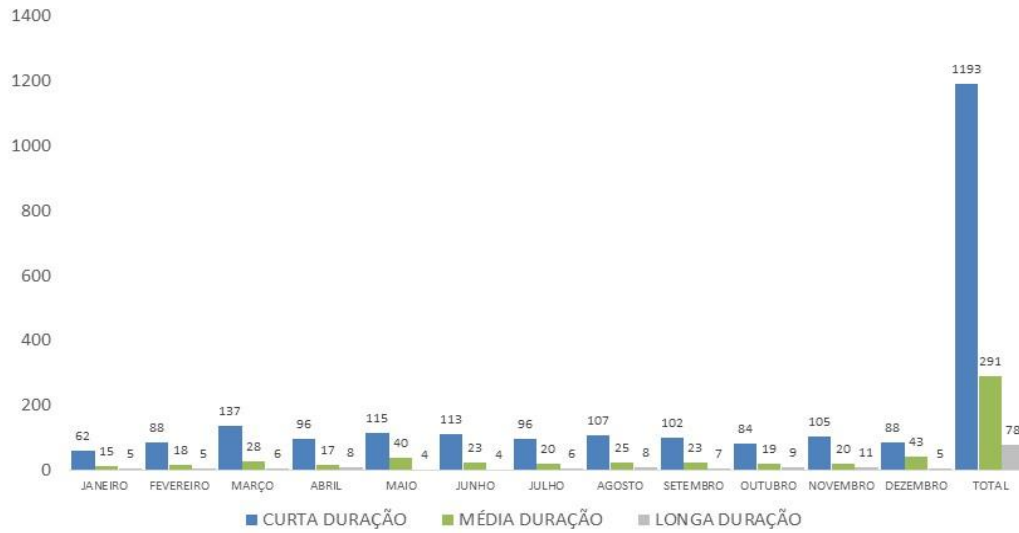
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 3 – Nº de atestados médicos por gênero (HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



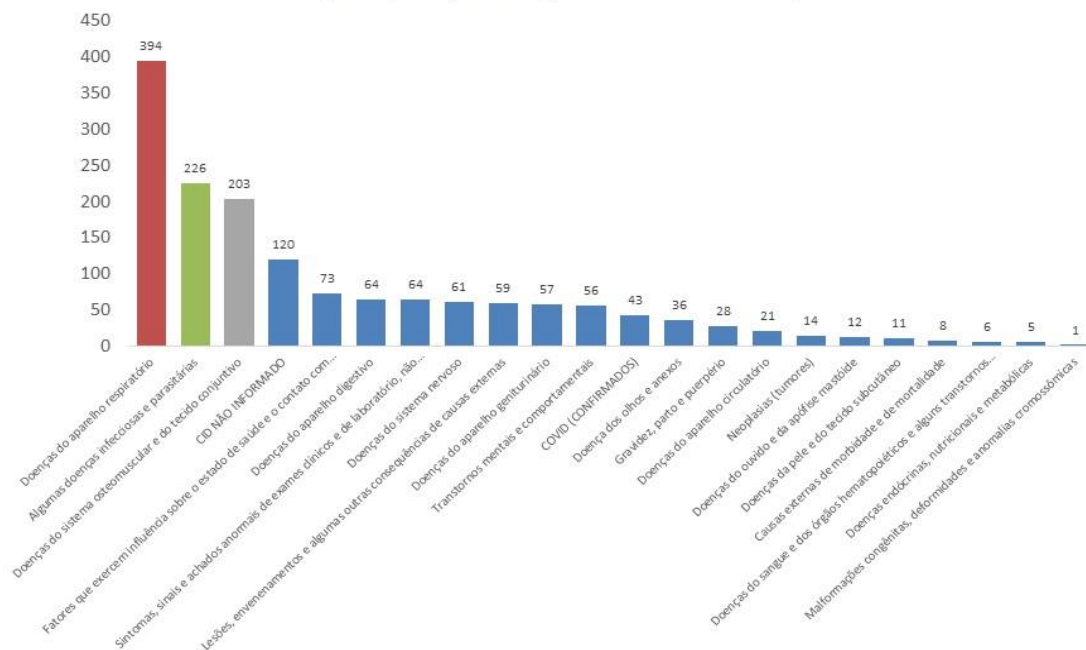
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 4 – Nº de atestados médicos x período de duração
(HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



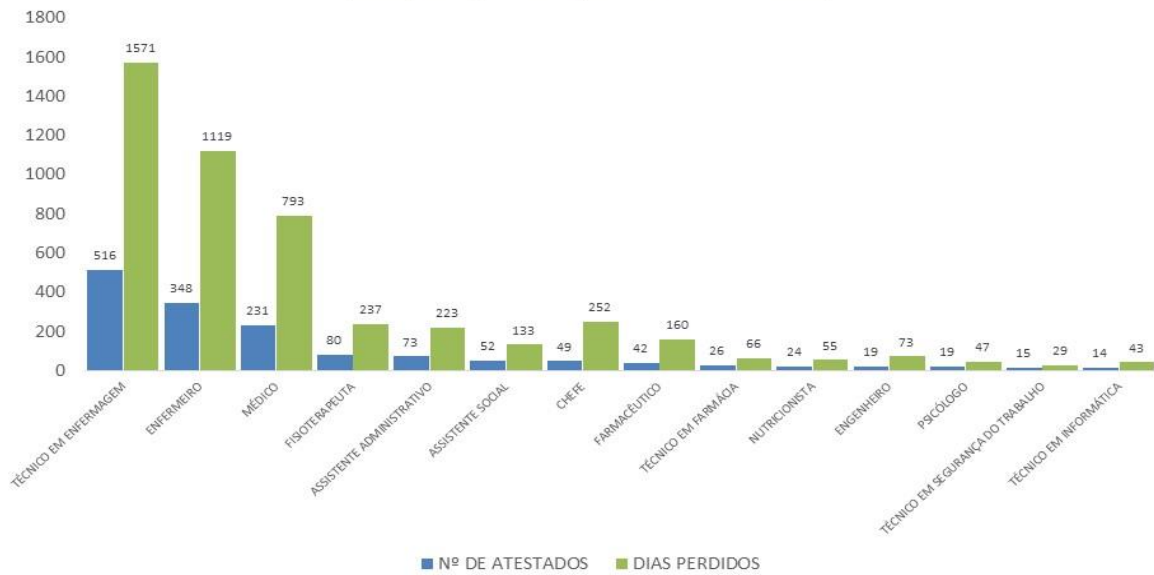
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 5 – Nº de atestados médicos - grupo de doenças
(HUAC/UFCG/EBSERH - janeiro a dezembro 2023)



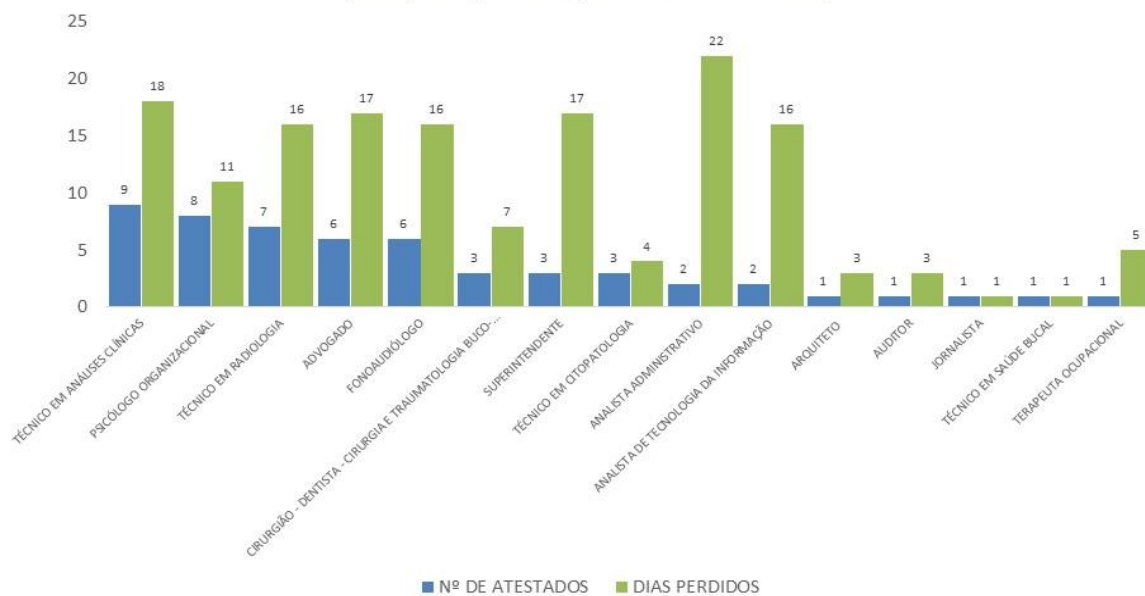
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 6 – Nº de atestados médicos (função x dias perdidos)
(HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



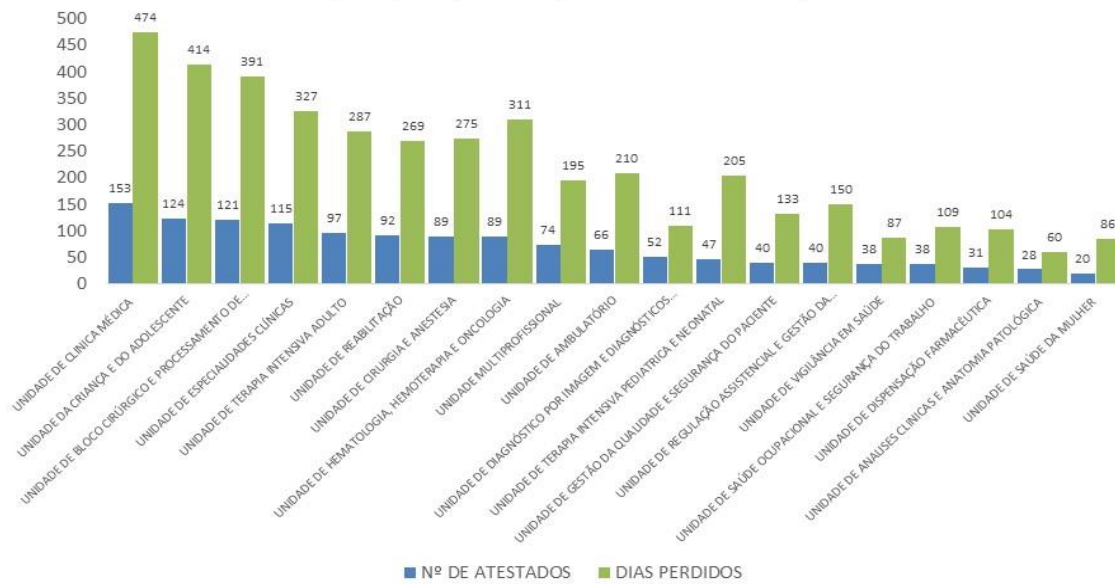
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Continuação Gráfico 6 – Nº de atestados médicos (função x dias perdidos)
(HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



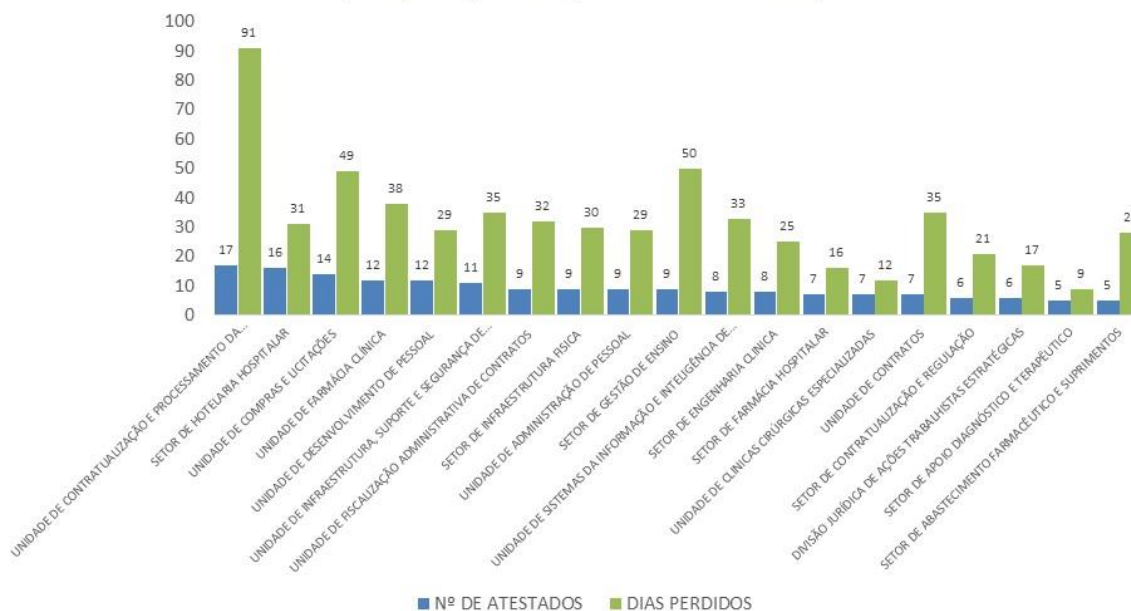
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Gráfico 7 – Nº de atestados médicos por setor
(HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



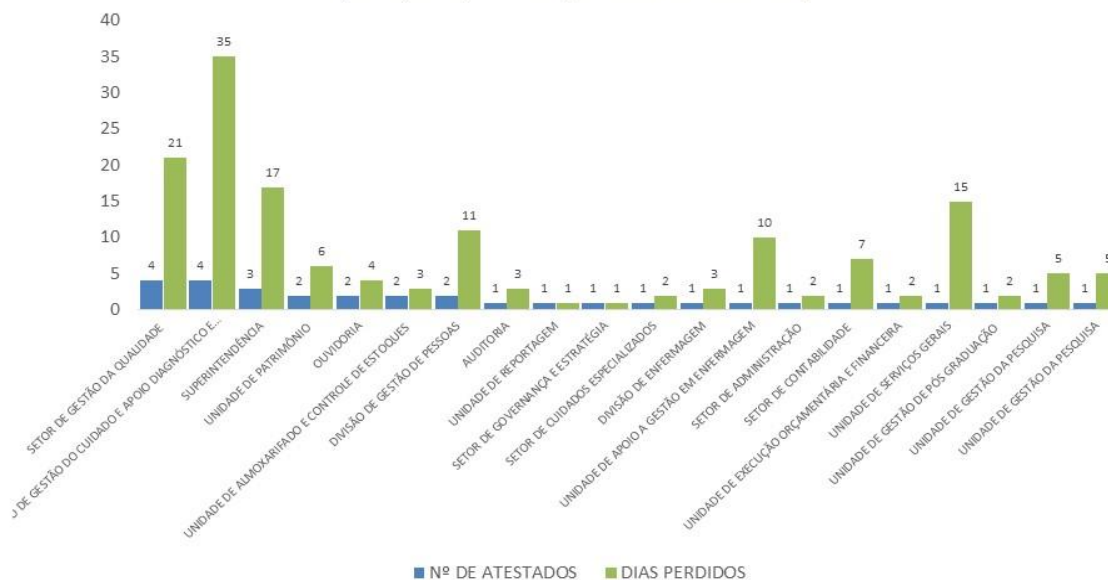
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Continuação Gráfico 7 – Nº de atestados médicos por setor (HUAC/UFMG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Continuação Gráfico 7 – Nº de atestados médicos por setor
(HUAC/UFCG/EBSERH – janeiro a dezembro 2023)



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Os afastamentos por absenteísmo são registrados no sistema Mentorh e acompanhados mensalmente através de planilha Excel, configurando um grande desafio para manter os dados atualizados, assim como é desafiador transformar esses dados em informações com planos de ação para melhorar a realidade apresentada.

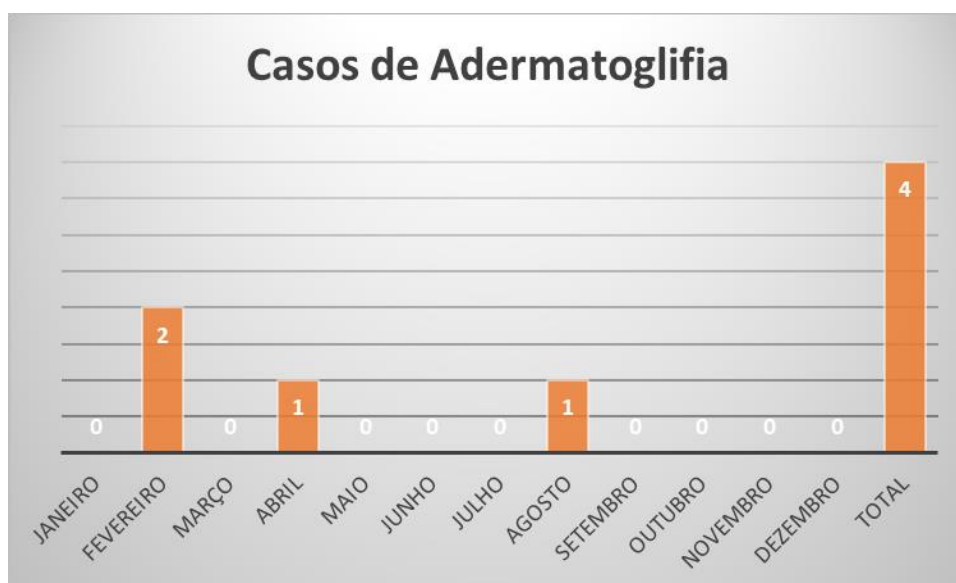
ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET)

A equipe da USOST está participando da Equipe de Planejamento para Contratação - EPC de empresa para a realização da Análise Ergonômica do Trabalho - AET em todo o HUAC-UFCG, que deverá incluir, além dos funcionários da EBSERH, os terceirizados e os RJUs que desempenham funções no hospital. Para isso, foi concluída a fase do Estudo Técnico Preliminar (ETP), na parte que compete à USOST. Na ETP, ficou bem detalhado tudo que precisa ser feito em uma AET e os resultados que a empresa contratada deverá entregar no final do projeto. Evidências no Processo SEI 23769.001179/2023-31.

Relatório Analítico do PCMSO

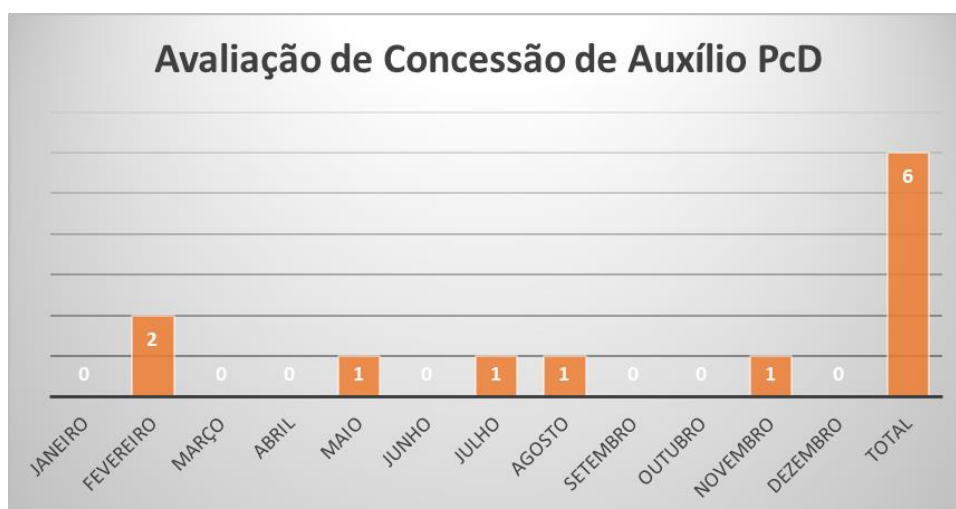
O médico responsável pelo PCMSO deve elaborar relatório analítico do Programa anualmente. O Relatório Analítico do PCMSO, mais recente, refere-se ao período de outubro/2022 a setembro/2023. Uma cópia do Relatório Anual 2022/2023 encontra-se disponível no Processo – SEI nº **23769.004773/2023-83 (sigiloso)**.

Avaliar Casos de Adermatoglifia



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Avaliar Concessão de Auxílio PcD para Colaboradores da EBSE RH

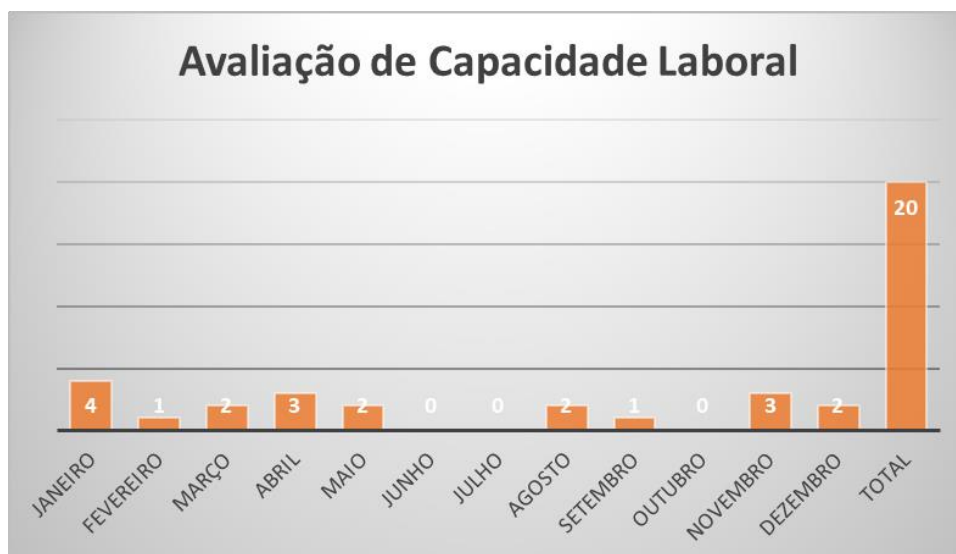


Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Esses dois tipos de avaliação ocorrem por livre demanda. Não há como planejar o quantitativo a ser atendido.

Avaliar Incapacidade Temporária ou Indefinida dos Colaboradores da EBSE RH

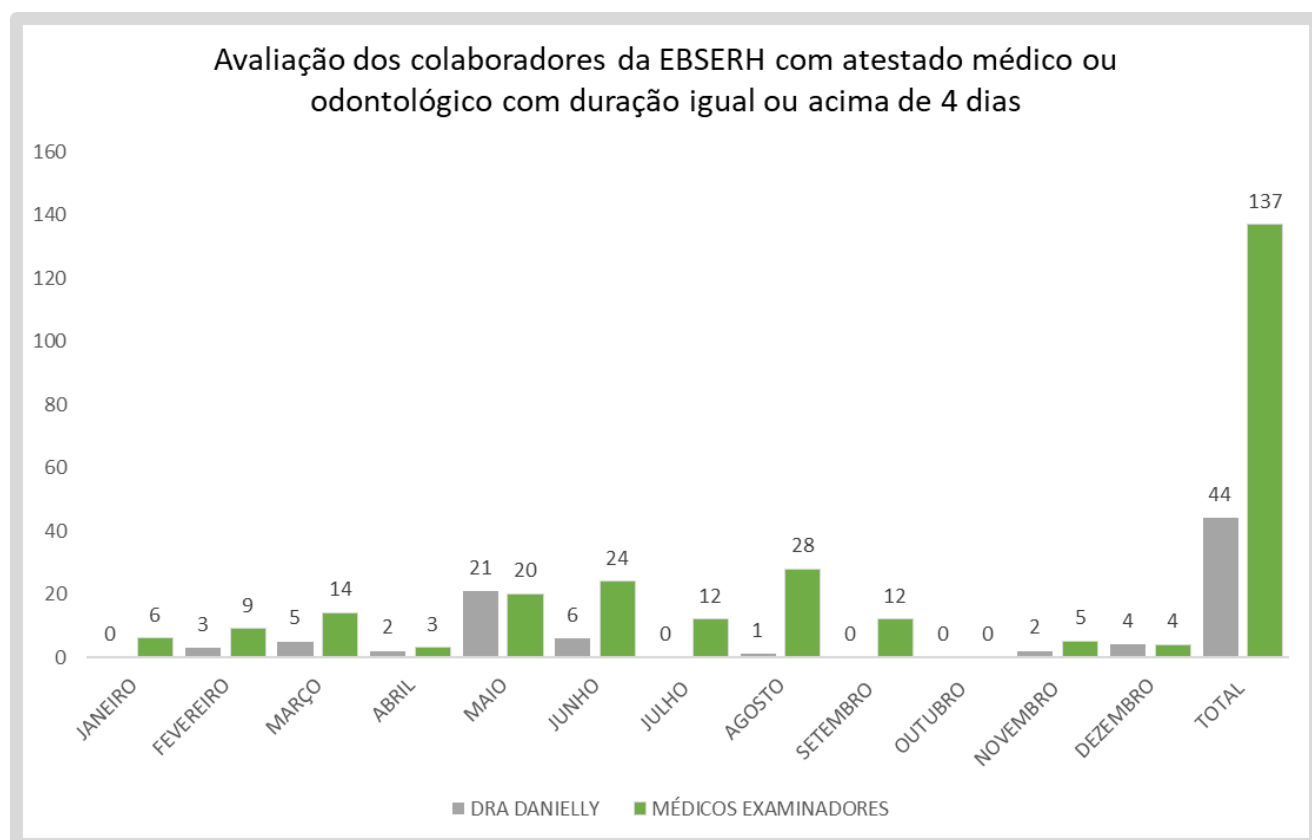
O Parecer Médico de Avaliação de Capacidade Laboral faz parte do prontuário médico-ocupacional dos empregados da EBSE RH. Para respeitar os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade dos pacientes (empregados), expressamente previstos no artigo 17 da LGPD e no Código de Ética Médica, esses pareceres encontram-se em processos sigilosos.



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Essa avaliação também ocorre por livre demanda. Não há como planejar o quantitativo a ser atendido.

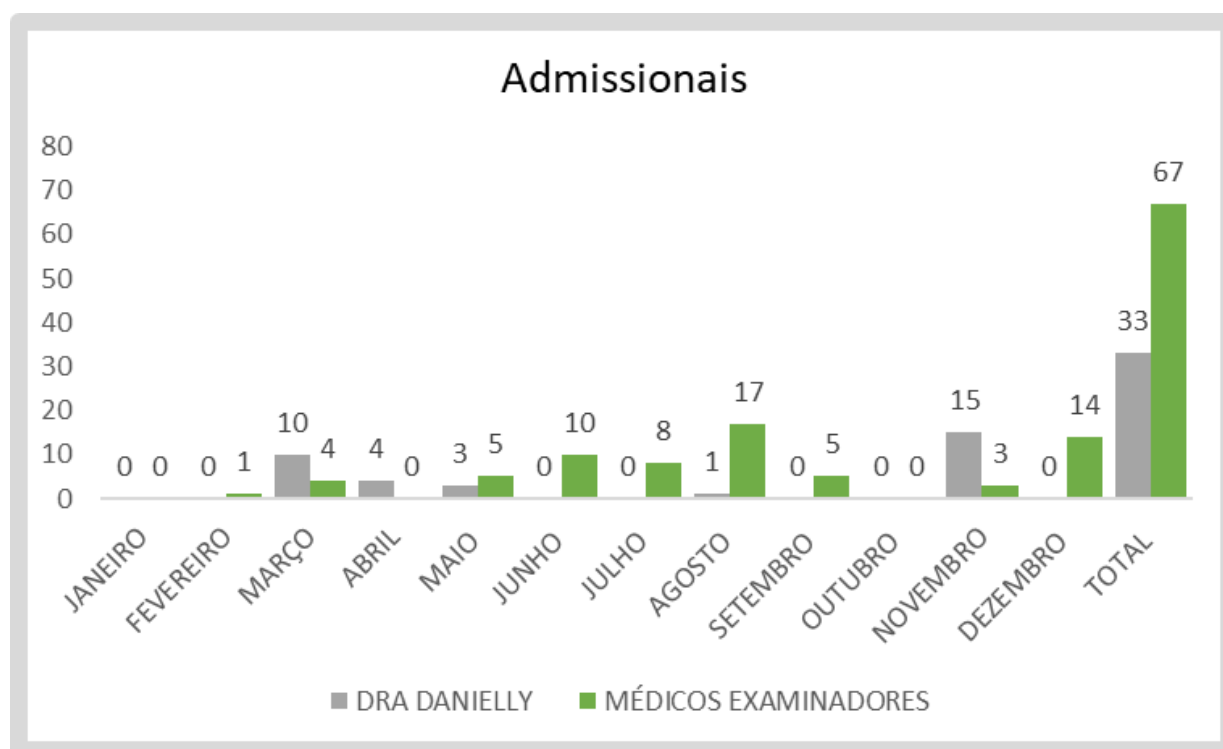
Avaliação dos Colaboradores da EBSERH com Atestado Médico ou Odontológico com Duração Igual ou Acima de 4 Dias



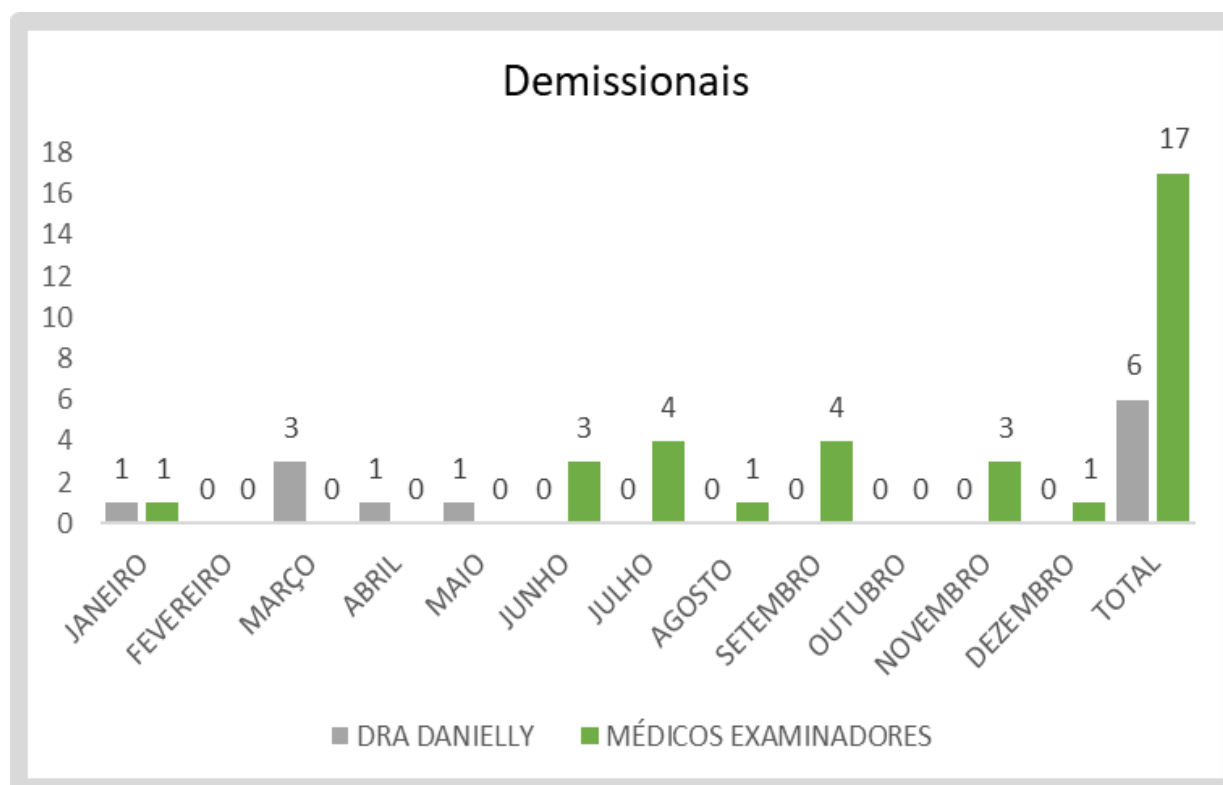
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Essa ação também ocorre por livre demanda. Não há como planejar a quantidade que será atendida. Embora a homologação do atestado seja agendada pela equipe de Enfermagem do Trabalho, há uma certa dificuldade do empregado em obedecer a esse agendamento principalmente quando o atestado coincide com o final do mês.

Realização de Exames Admissionais e Demissionais dos Colaboradores da EBSERH



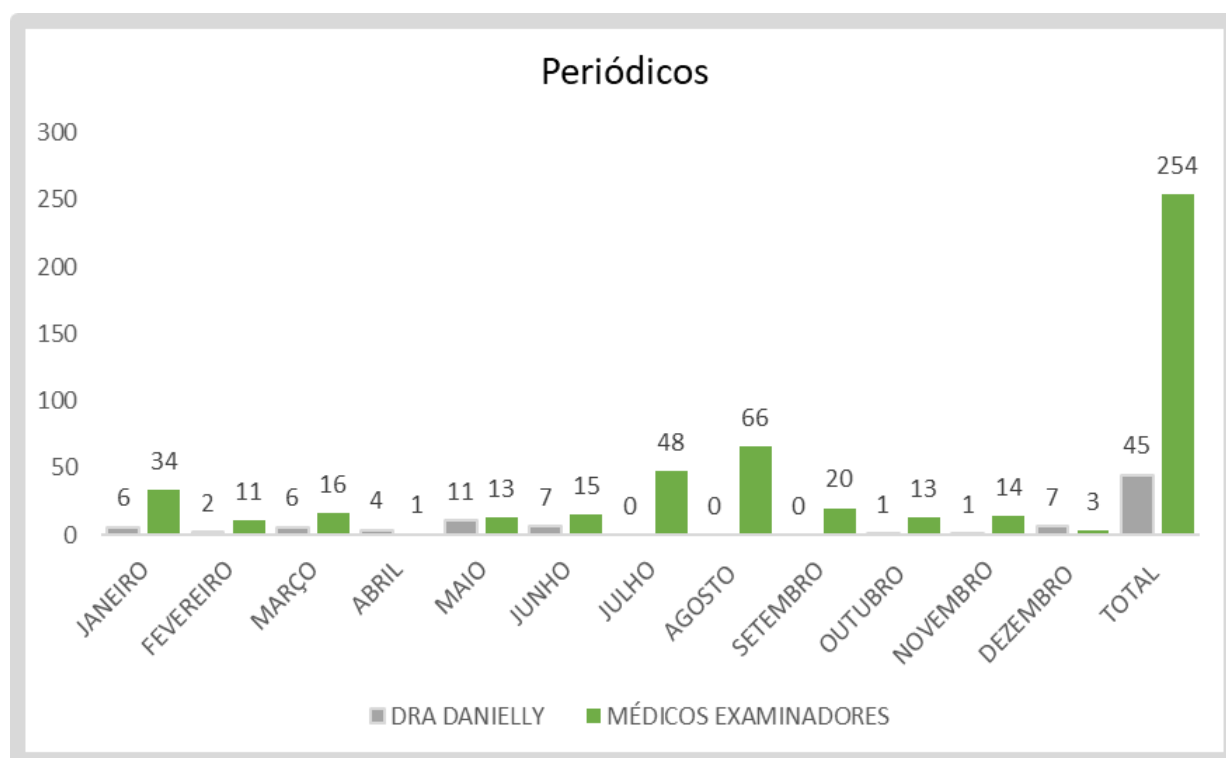
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

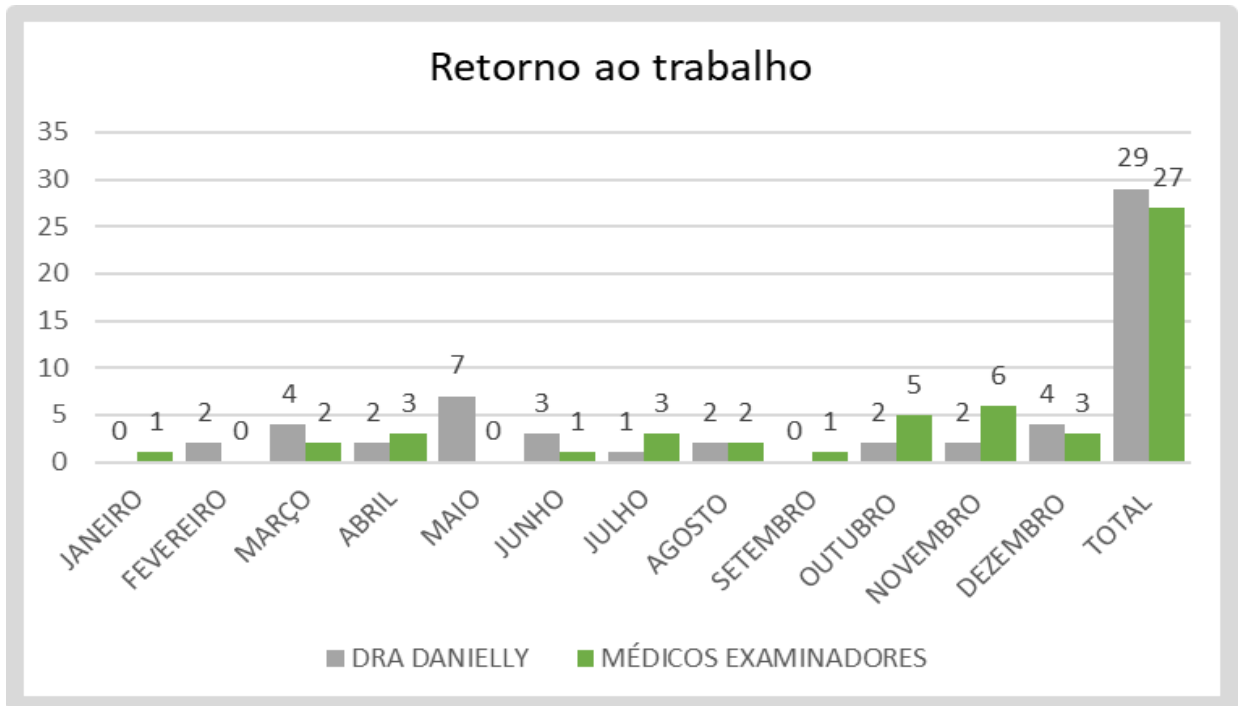
A demanda de exames admissionais e demissionais fica a cargo da Unidade de Administração de Pessoal, a depender de convocações dos concursos públicos que ainda não tiveram seu prazo de validade expirado e das solicitações de exonerações por parte dos empregados.

Realização de Exames Periódicos dos Colaboradores da EBSERH



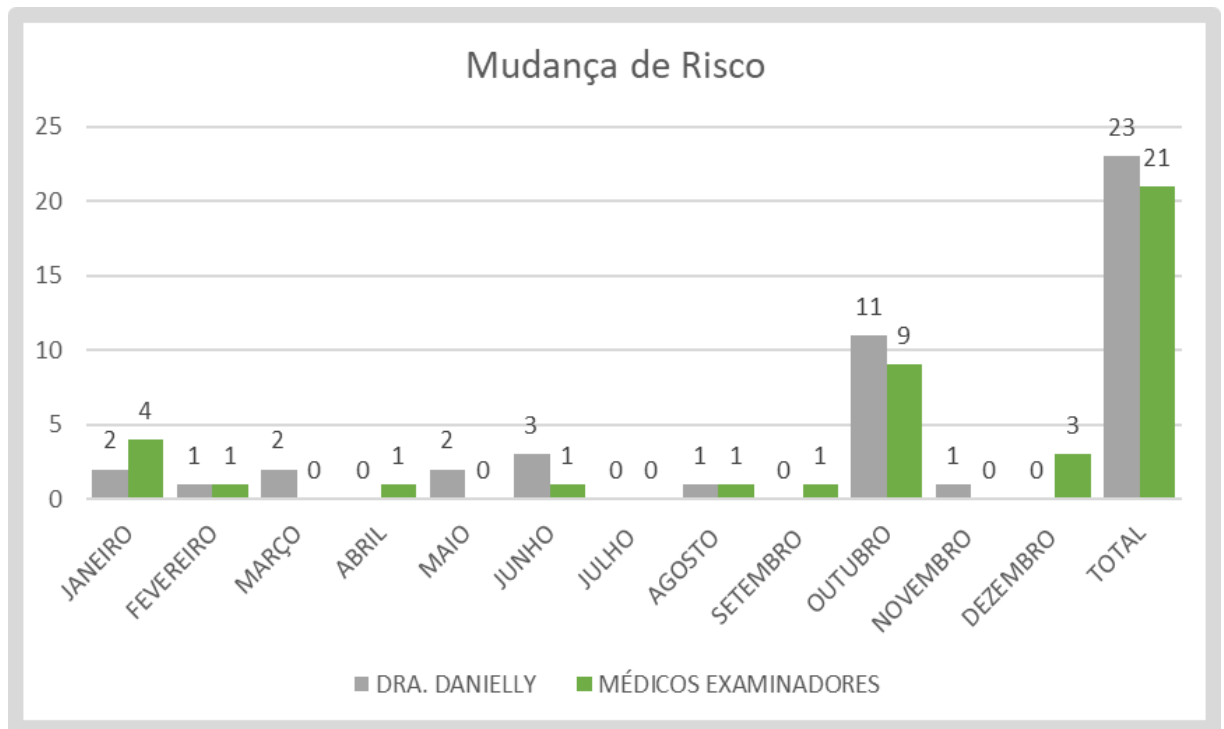
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Realização de Exames de Retorno ao Trabalho dos Colaboradores da EBSERH



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Realização de Exames de Mudança de Risco dos Colaboradores da EBSERH



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Os exames médicos periódicos, de retorno ao trabalho e de mudança de risco são agendados pela equipe de Enfermagem do Trabalho. A convocação para os exames de retorno ao trabalho e de mudança de risco é realizada através dos processos de gestantes e lactantes (a cada retorno ao trabalho ou mudança de risco necessário e o INSS – Auxílio-Doença a cada finalização do seu benefício (retorno ao trabalho).

Período da atividade	Mensalmente
Público-alvo	Colaboradores EBSERH
Processo SEI	Bloco Interno 733506 (Processos Individuais) INSS e Blocos Internos 6534455 – Gestantes e lactantes.

A USOST, com apoio da Gerência de Atenção à Saúde e Divisão Médica, recebe médicos de outras unidades que auxiliam na realização dos exames admissionais, periódicos, demissionais e homologação de atestados (com duração igual ou superior a 4 dias) dos colaboradores da EBSERH, representando assim uma necessidade premente em termos mais um médico do trabalho para subsidiar essas e outras atividades que ficam dependentes de médicos examinadores.

INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Processos de Insalubridade/Periculosidade Respondidos por cada Profissional Habilitado

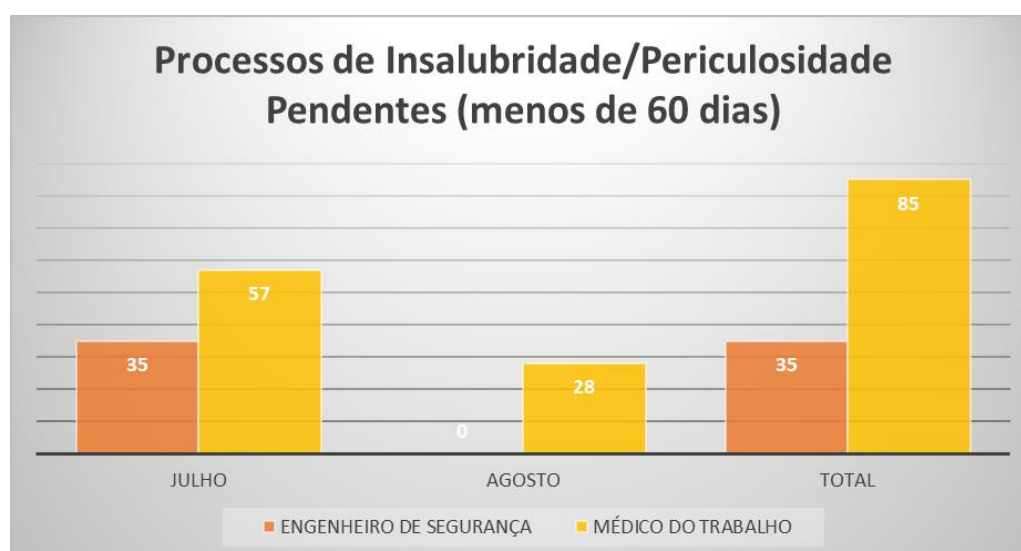


Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em julho/2023, a Engenheira de Segurança do Trabalho respondeu 45 (quarenta e cinco) processos referentes à insalubridade/periculosidade - com emissão de laudos, pareceres e checklists -, totalizando 116 (cento e dezesseis) processos referentes a esse tema no ano de 2023. De agosto a meados de dezembro/2023, esta atividade ficou sob responsabilidade exclusiva da Médica do Trabalho, após reunião de alinhamento com as Chefias da DivGP e USOST. Decisão justificada pela demanda premente em concluir o PGR

Processos de Insalubridade/Periculosidade Pendentes

a) Com menos de 60 dias (≤ 60 dias)



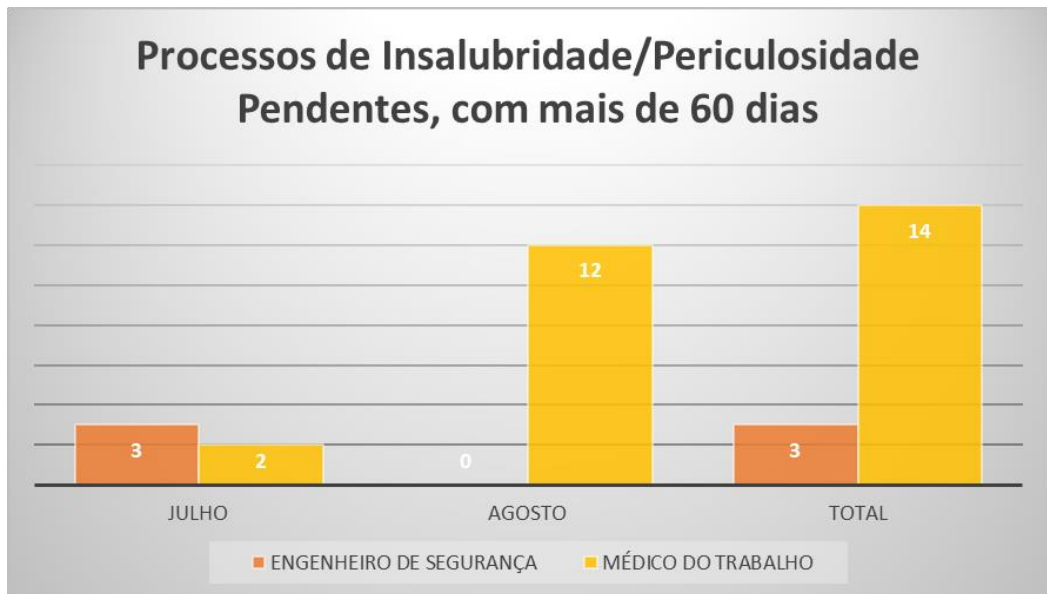
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em julho/2023, ficaram pendentes de resposta, porém dentro do prazo de 60 dias, um total de 35 (trinta e cinco) processos por parte da Engenheira de Segurança do Trabalho, e um total de 57 (cinquenta e sete) processos por parte da Médica do Trabalho.

De agosto a meados de dezembro/2023, a resposta aos Processos de Insalubridade/Periculosidade ficou sob responsabilidade exclusiva da Médica do Trabalho, após reunião de alinhamento com as Chefias da DivGP e USOST.

Até a data atual, a Médica do Trabalho concluiu todos os Processos de Insalubridade/Periculosidade atribuídos a ela. Portanto, não há nenhum processo pendente.

Com mais de 60 dias (> 60 dias)



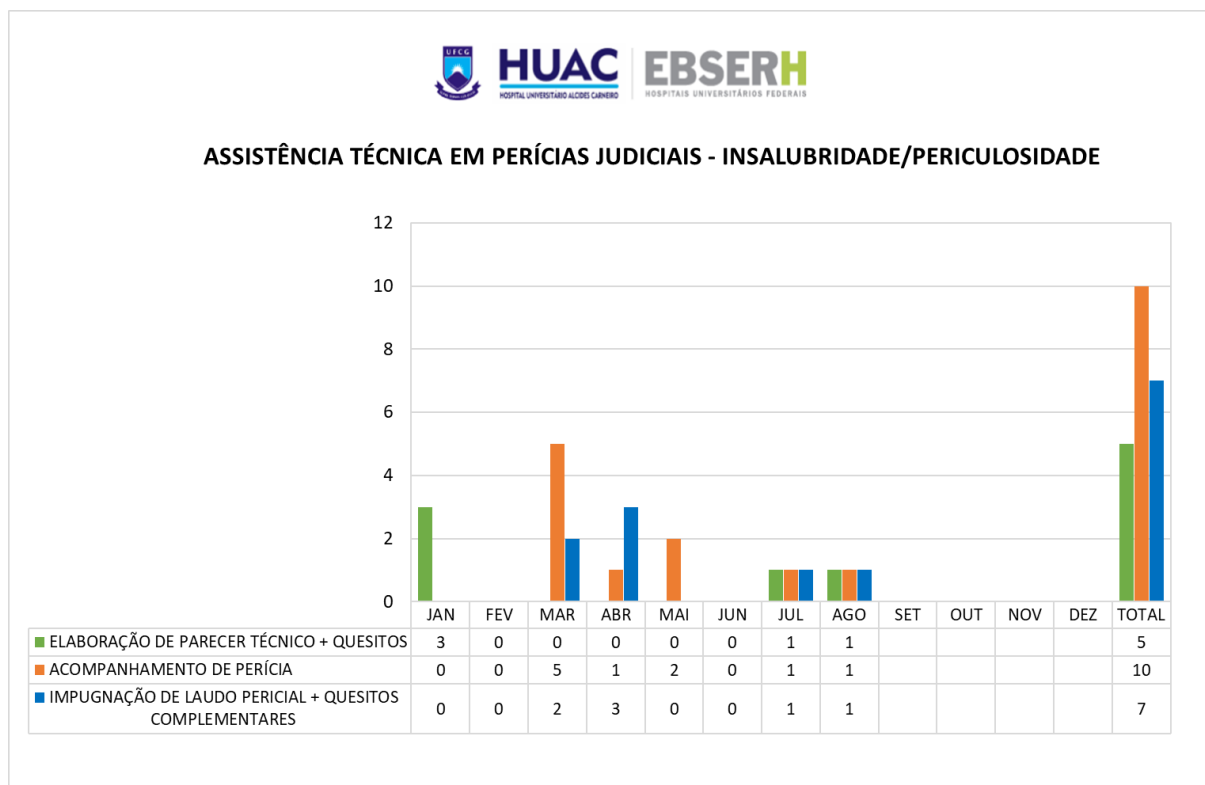
Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em julho/2023, ficaram pendentes de resposta, com prazo superior a 60 dias, um total 3 (três) processos por parte da Engenheira de Segurança do Trabalho, e um total de 2 (dois) processos por parte da Médica do Trabalho.

De agosto a meados de dezembro/2023, a resposta aos Processos de Insalubridade/Periculosidade ficou sob responsabilidade exclusiva da Médica do Trabalho, após reunião de alinhamento com as Chefias da DivGP e USOST.

Até a data atual, a Médica do Trabalho concluiu todos os Processos de Insalubridade/Periculosidade atribuídos a ela. Portanto, não há nenhum processo pendente.

Assistência Técnica em Perícias Judiciais de Insalubridade e Periculosidade



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

Em janeiro a agosto /2023, foram solicitados pelo Setor Jurídico e executados pela Engenheira de Segurança do Trabalho a elaboração de quesitos, acompanhamento de perícia e impugnação de laudo pericial, conforme quantitativo informado no gráfico acima totalização 22 demandas.

ELABORAÇÃO DO PGR.

O Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, no Hospital Universitário Alcides Carneiro, foi elaborado no período de agosto a novembro de 2023, seguindo as seguintes etapas:

Etapa 1	Solicitação de informações à UAP e SIF (listagem de colaboradores por lotação, plantas da instituição, etc.)
Etapa 2	Análise da listagem dos funcionários da Ebserh com vínculo no HUAC
Etapa 3	Análise das escalas/lotaciograma de funcionários da Ebserh
Etapa 4	Análise das plantas (layouts) do HUAC
Etapa 5	Mapeamento de locais de atuação dos empregados da Ebserh no HUAC (planilha Excel)
Etapa 6	Descrição dos locais de atuação (planilha Excel)
Etapa 7	Cadastro dos locais de atuação no Mentorh
Etapa 8	Cadastro do descritivo dos locais de atuação no Mentorh
Etapa 9	Vinculação dos empregados nos seus locais de atuação (Mentorh)
Etapa 10	Reconhecimento de riscos ambientais (Mentorh)
Etapa 11	Classificação de riscos
Etapa 12	Cadastro das medidas de prevenção e controles existentes
Etapa 13	Priorização dos riscos
Etapa 14	Elaboração do plano de ações e recomendações finais
Etapa 15	Revisão do PGR
Etapa 16	Envio do PGR para Alta Gestão e divulgação para as partes interessadas

Ressalta-se que a elaboração do PGR representou, além do cumprimento de requisito legal, um avanço no gerenciamento dos riscos ocupacionais do Hospital Universitário Alcides Carneiro, uma vez que o programa apresenta ferramentas para reconhecimento e qualificação dos riscos inerentes às atividades dos trabalhadores da instituição, sendo possível, dessa forma, o estabelecimento de ações eficazes para minimizar a exposição aos agentes nocivos. Sobre o andamento do PGR, apresenta-se o gráfico abaixo, com o percentual concluído para cada etapa, ao longo de cada mês de execução:



Fonte: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador

4. **AÇÃO DESTAQUE REFERENTE AOS COLABORADORES REGIME JURÍDICO ÚNICO - RJU**

No primeiro trimestre de 2023 foi implantado no sistema SIGEPE a estrutura organizacional da EBSEH com o objetivo de refletir no sistema de ponto dos servidores da UFCG (Portal de Sistemas Integrados – PSI) a lotação correta dos respectivos servidores. Em seguida iniciou-se o processo das remoções dos servidores para as respectivas unidades organizacionais onde os servidores deveriam estar lotados.

Para isso, houve uma ação integrada entre a GAS, a GAD, a DIVGP e o SIASS para que as alterações fossem realizadas e as insalubridades logo fossem repostas a fim de evitar a respectiva perda, mesmo que temporária, na remuneração dos servidores, o trabalho deu-se de forma eficaz demonstrando o cuidado por parte da Gestão com os colaboradores.

No mês de maio foram efetuadas as remoções dos servidores para a Unidade de Ambulatório (48), Unidade de Regulação Assistencial e Gestão da Informação Assistencial (01), Unidade de Clínicas Cirúrgicas Especializadas (04), Unidade de Bloco Cirúrgico e Processamento de Material Esterilizado (07), Setor de Infraestrutura Física (02), Setor de Contabilidade (01); Setor de Gestão Orçamentária e Financeira (01), Setor de Hotelaria Hospitalar (01), Unidade de Planejamento e Dimensionamento de Estoques (01), Unidade de Especialidades Clínicas (26), Unidade de Terapia Intensiva Adulto (06), Unidade de Saúde da Mulher (03), Unidade de Farmácia Clínica (02), Unidade de Análises Clínicas e Anatomia Patológica (06), Setor de Gestão do Ensino (01), totalizando 110 (cento e dez) servidores removidos.

No mês de junho foram realizadas as seguintes remoções: Unidade de Vigilância em Saúde (01), Unidade de Clínica Médica (13), Unidade da Criança e do Adolescente (21), totalizando 35 (trinta e cinco) servidores removidos.

Em julho foram removidos servidores das Unidades de Cirurgia e Anestesia (05), Unidade Multiprofissional (07), Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica (06), Unidade de Hematologia, Hemoterapia e Oncologia (17), totalizando 35 (trinta e cinco) servidores removidos.

No mês de agosto foram efetuadas as remoções para os setores: Unidade de Diagnóstico por Imagem e Diagnósticos Especializados (21) e Unidade de Serviços Gerais (07), finalizando as remoções devido a alteração da estrutura organizacional, finalizando as adequações nas lotações, foram removidos 28 (vinte e oito) servidores.

O gráfico a seguir demonstra o total de remoções que foram efetuadas entre os meses de maio a agosto de 2023.



Desta feita, conseguimos uma atualização das reais lotações e suas respectivas chefias propiciando um controle de frequência e as devidas implementações de faltas com a evidência do sistema, atendendo ao cumprimento do RELATÓRIO DEFINITIVO DE AUDITORIA INTERNA Nº 060/2021 - HUAC-UFCG/AUGE/EBSERH/MEC, tendo que "Implementar controle interno de gestão para o levantamento das parcelas determinantes da remuneração mensal, para fim de apuração da folha de pagamentos dos servidores estatutários em serviço no HUAC-UFCG".

5. AÇÕES INOVADORAS

- ✓ Atendendo aos Achados de Auditoria Interna: controle das Frequências de RJU junto ao PSI, inovação na REDE EBSEH;
- ✓ Organização do Encontro da Divgps com presença da Diretoria de Gestão de Pessoas e os representantes do país, o único encontro de 2023;
- ✓ Alinhamentos para oferecer uma linha de Crédito especial para os residentes HUAC;
- ✓ Controle do Plano Setorial.
- ✓ Primeiro PODDIVGP – Podcast com o objetivo de melhorar a comunicação interna.
- ✓ Continuidade com a parceria com o SESC incluindo os colaboradores da Universidade Federal de Campina Grande, nesse contexto inédita na rede;

