



Redução do Absenteísmo: Intervenção do Gestor

Claudia Regina Laselva

3° SEPAGE – Seminário Paulista de Gestão em Enfermagem

Julho/2011

- ✓ **Definição:** Esse indicador demonstra o percentual de ausência ao trabalho em relação ao efetivo total. O absenteísmo é um fator gerador de perda de produtividade na empresa, com conseqüente aumento de custos (diretos e indiretos). Aferimos o absenteísmo apenas dos funcionários que registram o ponto eletrônico.

- ✓ **Motivos Geradores:** Abaixo os motivos considerados para o cálculo de horas ausência:
 - **Atraso/Saída:** Abonada, Injustificada e Justificada.
 - **Falta:** Abonada, Injustificada e Justificada.
 - **Atestados:** Médicos e Justificado

- ✓ **Fórmula:**
$$\frac{\text{Horas ausentes}}{\text{Horas Teóricas}} \times 100$$

- ✓ **Periodicidade:** mensal



- O Absenteísmo é um fenômeno sociológico que espelha a atitude do indivíduo em relação ao trabalho**
- ✓ **A maioria das empresas brasileiras não tem atualmente um controle adequado de seu absenteísmo por doença.**
 - ✓ **Estudos realizados por pesquisadores mostram, a partir da década de 90, índices crescentes, de 1,4% a 1,8%.**
 - ✓ **O índice aceitável seria em torno de 0,8% a 1,0%.**
 - ✓ **Em algumas atividades específicas, por exemplo, na construção civil e na área da saúde, os índices de absenteísmo podem atingir níveis alarmantes, ou seja, 3 a 4%.**



Absenteísmo...custos...(des) motivação...GESTÃO



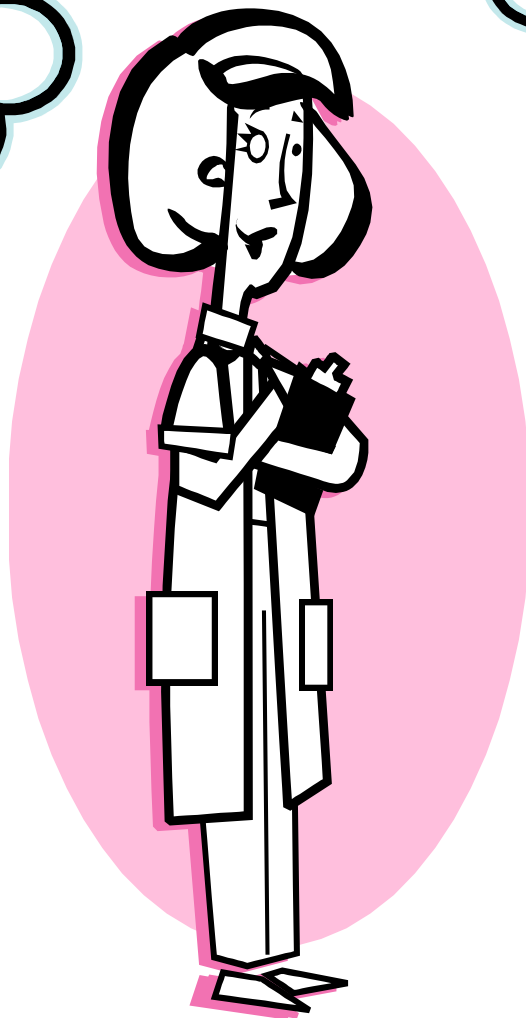
Papel de RH?

Absenteísmo...custos...(des) motivação...GESTÃO



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

5





Na mira do mercado
Os 100 jovens da foto são estagiários contratados pela consultoria Ernst & Young nos últimos 12 meses. Se o mercado de trabalho se mantiver aquecido e a foto for repetida daqui a um ano, pelo menos 30 deles terão deixado a empresa.

UM PAÍS EM BUSCA DE GENTE

É assim o Brasil de hoje — recorde de emprego, briga desesperada por profissionais e risco de apagão de mão de obra. Para quem trabalha, o momento é mágico. Para a economia, está em jogo a continuidade do crescimento

ALEXA SALOMÃO E TATIANA GIARINI



Entender as razões do absenteísmo

Maior absenteísmo:

- **Trabalhadores com filhos**
- **Mulheres**
- **Profissionais com menor grau educacional**

Menor absenteísmo

- **Trabalhadores que são “arrimo” de família**
- **Pessoas mais velhas**
- **Profissionais com mais de 5 anos de casa**
- **Profissionais em nível de supervisão**



✓ **Presenteísmo é a frequência ao trabalho, (assiduidade e pontualidade) acompanhada de baixo rendimento ou produtividade. Isto é, o trabalhador comparece ao trabalho, mas não produz como deveria ou de acordo com o que se espera dele, tendo como paradigma a média de seu próprio desempenho ou de seus pares.**



Presenteísmo na Enfermagem?



Estudo 21.000 enfermeiros

- Pior saúde: fumantes, sedentários;
- Burnout;
- Sobrecarga trabalho + pouco lazer
- Trabalhar “doente” (MI);

Gestores:

- Identificar
- Abordar





Motivos de afastamento

- ✓ Exposição a certos patógenos (vírus C, Vírus b, HIV);
- ✓ Danos sistema musculoesquelético; 38% dor lombar, manejo manual
- ✓ Violência, física, não física;
- ✓ Exposição a agentes químicos;
- ✓ Stress;

Impactos para profissionais e pacientes

- ✓ Relação direta com o shortage;
- ✓ Relação direta com a redução de horas de enfermagem a beira do leito;
- ✓ Maior razão para os enfermeiros abandonarem a profissão;
- ✓ Afeta negativamente resultados assistenciais.

The problem and management of sickness absence in the NHS: considerations for nurse managers



Fatores contribuintes:

- ✓ Geográficos, organizacionais, individuais, relacionados ao trabalho;

Custo:

- ✓ Ano: Inglaterra, £ 90 milhões ou £ 714 milhões se todos os custos considerados

Causas:

- ✓ Multifatorial e de difícil abordagem

Abordagem em 15 estágios pela gerente de enfermagem:

- ✓ Formar comitê multidisciplinar, definir absenteísmo médico como uma prioridade, definir papéis, reconhecer causas e áreas mais afetadas, reconhecer a extensão do problema, definir intervenções, estabelecer políticas e controles, comunicar e implementar o programa, monitorar resultados



Tolerância e complacência dos enfermeiros!!!

Recomendações

- ✓ Pesquisa sobre relação entre trabalho de enfermagem, stress crônico relacionado ao trabalho, carreira e trajetória de saúde,
- ✓ Estudos que avaliem intervenções possíveis na reorganização do trabalho de enfermagem, com foco na saúde do profissional de enfermagem,
- ✓ Estudos que demonstrem a relação entre saúde dos profissionais, produtividade e segurança,

Pelo fim do bullying de médicos contra enfermeiros

O desprezo de cirurgiões e especialistas por seus auxiliares pode estar matando pacientes. = TEXTO THERESA BROWN*

O paciente estava com dor no peito. A análise inicial indicava que podia ser infarto, mas não tínhamos certeza. Quem pegou o caso foi o médico de plantão, um sujeito difícil. Como drogas mal administradas podem piorar o problema, uma enfermeira perguntou se não era melhor esperar o cardiologista. "Por quê?", ele perguntou com desdém na frente da equipe. Foi como se a enfermeira tivesse desafiado a autoridade do médico, quando seu objetivo era apenas zelar pelo paciente. Isso aconteceu recentemente em um grande hospital dos EUA.

Muitos enfermeiros se sentem intimidados com piadas, menosprezo e agressões verbais que recebem de médicos. Eu também me sinto assim. No caso que relatei, felizmente o tratamento deu certo e o paciente ficou bem. Mas várias vezes a relação conturbada entre membros da equipe pode terminar mal. Quase metade dos funcionários de hospitais prefere ficar quieta a levantar questionamentos ou falar sobre problemas no tratamento para um médico de temperamento difícil, de acordo com uma pesquisa do Instituto para Práticas Seguras no Uso de Medicamentos, dos EUA, em 2004.

Ou seja, por causa do bullying, uma vida pode deixar de ser salva. Outros números do estudo mostram isso: entre enfermeiros que declararam ter desconfiado de erros de prescrição, 40% deram o remédio ao paciente mesmo assim – só para não ter de enfrentar o médico. E 7% afirmaram ter se envolvido em um caso de erro médico em que o bullying teve alguma parcela de culpa.

Claro, médicos não são os únicos a menosprezar colegas. Funcionários tiram sarro de residentes, enfermeiras antigas colocam médicos jovens à prova. Também é verdade que só uma pequena parcela dos médicos se comporta desse jeito. Porém, em uma estrutura vertical como a dos hospitais, quem tem



A pior forma de bullying não é uma agressão flagrante. Na maioria das vezes a agressão vem na forma de um comentário sarcástico em vez de um insulto. O próprio paciente é vítima de bullying ao sentir que não está autorizado a falar o que pensa. Isso é grave, já que o trabalho de um hospital depende do diálogo entre as pessoas.

Que soluções poderíamos encontrar para esse problema? Clínicas e hospitais deveriam adotar padrões de comportamento para todos os funcionários, das recepcionistas ao presidente. Também precisam criar linhas de denúncia para que empregados possam reclamar do bullying confidencialmente. Os que fossem acusados passariam por treinamentos. E

"Entre enfermeiros que declaram desconfiar de erros de prescrição, 40% deram o remédio ao paciente mesmo assim – só para não ter de enfrentar o médico di"





www.cipd.co.uk

Chartered Institute of Personnel and Development

Você tem um problema de absenteísmo?

- 1. Qual é a natureza do seu problema?**
- 2. Quais são as prováveis causas do problema?**
- 3. Quais passos parecem mais efetivos para resolver o problema?**
- 4. Como você evita a recorrência do problema?**



www.cipd.co.uk

Você tem um problema de absenteísmo?

1. Você coleta os dados de absenteísmo individualmente de maneira adequada?
 - identificação, causa, data início, término, relacionada ou não ao trabalho, tempo previsto, doença crônica ou aguda
2. Tenha uma base consistente de dados
3. Avalie os dados de forma comparativa com seu histórico e com outras organizações
4. Avalie o absenteísmo de curta e de longa duração, causas e relação com o trabalho.

Estratégias:

Entrevista, focus groups, e pesquisas

Políticas e padrões

[3862Absencemanagement1.pdf](#)



www.cipd.co.uk

Como desenvolver estratégias para reduzir o absenteísmo?

Desenvolver políticas:

1. Claro estabelecimento dos padrões esperados pela instituição
2. Comprometimento de todos os níveis da organização com a gestão das políticas, padrões e procedimentos relativos ao absenteísmo
3. Estabelecimentos de procedimentos sistematizados para gestão do absenteísmo
4. Estabelecimentos de procedimentos sistematizados para investigação e gestão das causas do absenteísmo

[absmanpractool2.pdf](#)



www.cipd.co.uk

Como lidar com absenteísmo recorrente e de curto prazo?

Responder:

1. Quando este absenteísmo começa a se tornar problemático?
2. Este é um absenteísmo médico?
3. Há efetivamente causas recorrentes?

[3862Absencemanagement3.pdf](#)



www.cipd.co.uk

Como lidar com absenteísmo de longa duração?

Responder:

- 1. Quando o trabalhador retornará ao trabalho?**
- 2. Há como antecipar este retorno?**
- 3. Qual será o suporte e adaptação necessária ao retornar?**
- 4. Qual será o melhor momento para retomar a antiga atividade?**

[absencemantool4.pdf](#)



Prevalência de Sintomas Músculo-Esqueléticos em Trabalhadores de Enfermagem

- ✓ Elevada em todas regiões corporais, especialmente lombar, ombro, joelho e cervical.
- ✓ Dor lombar maior fator de absenteísmo
- ✓ Movimentação e transporte de paciente: maiores vilões

Há técnicas para movimentação e transferência de pacientes, utilizando aspectos posturais e ergonômicos.

- ✓ Avaliação e preparo do cliente
- ✓ Preparo do ambiente e equipamentos
- ✓ Preparo da equipe
- ✓ Movimentação de clientes no leito
- ✓ Sentar paciente em poltrona
- ✓ Transportar ou transferir pacientes
- ✓ Auxiliar o cliente a levantar do leito
- ✓ Auxiliar o cliente a deambular

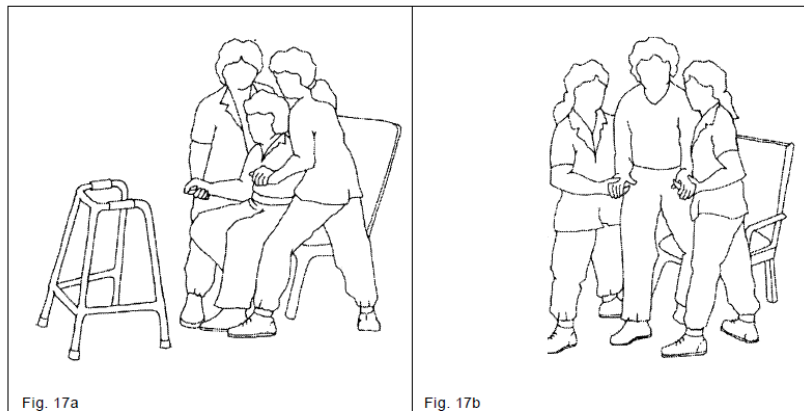


Fig. 17a

Fig. 17b

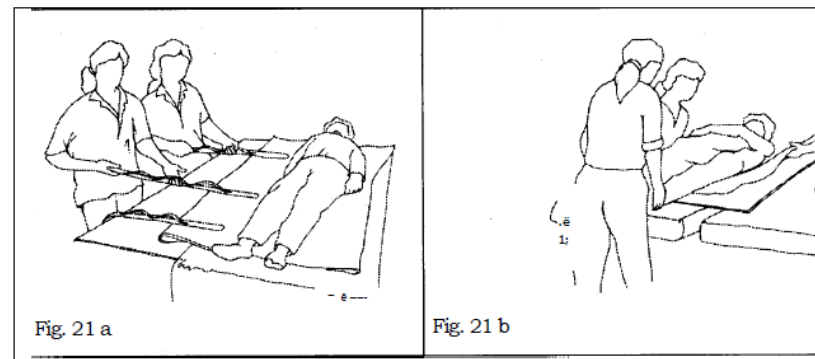


Fig. 21 a

Fig. 21 b



Fig. 13 a

Fig. 13 b

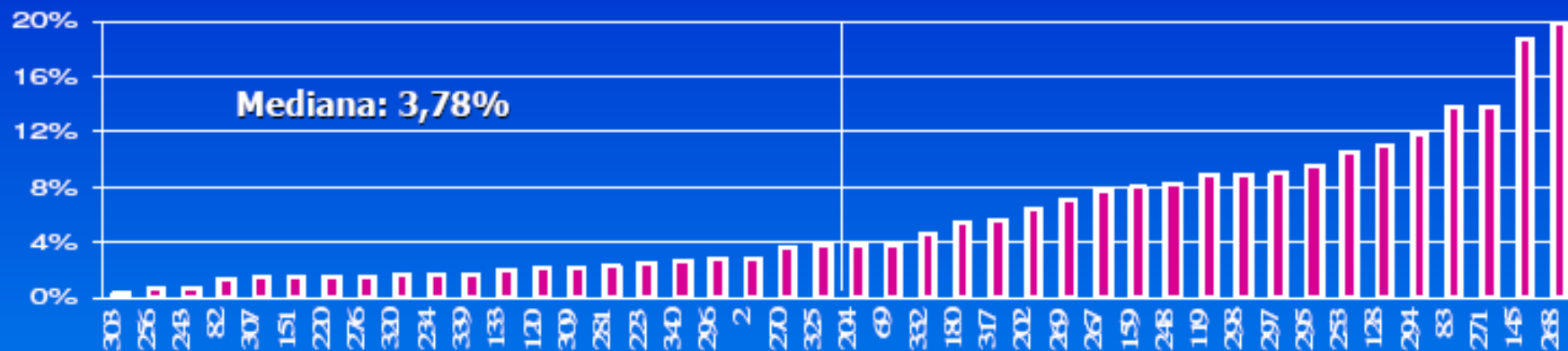


NÚCLEO DE APOIO À GESTÃO HOSPITALAR NAGEH

Grupo de Indicadores de Enfermagem

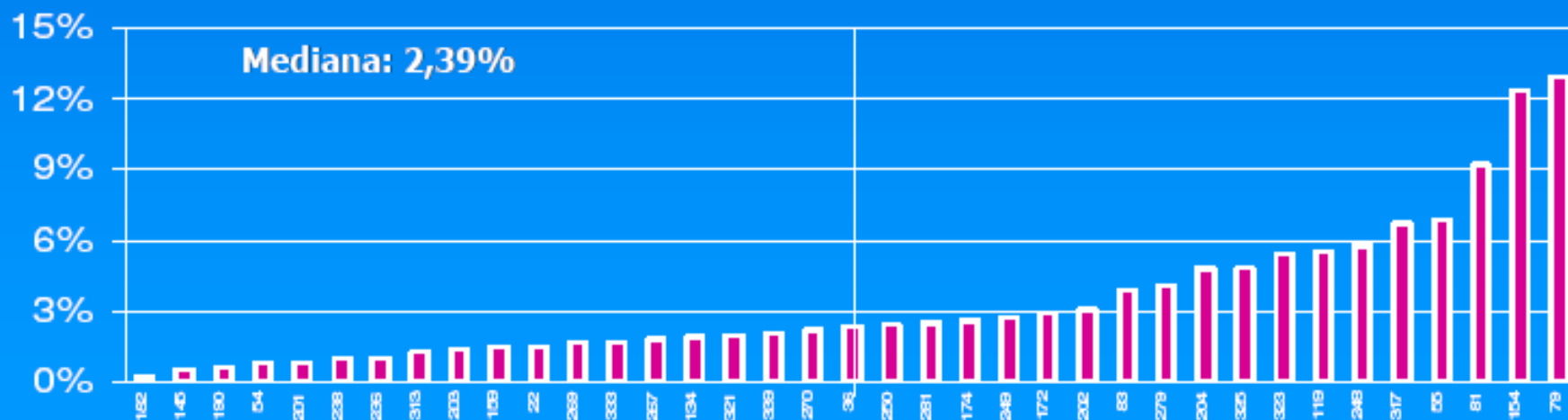
Taxa de Absenteísmo de Enfermagem

Quarto Trimestre de 2010

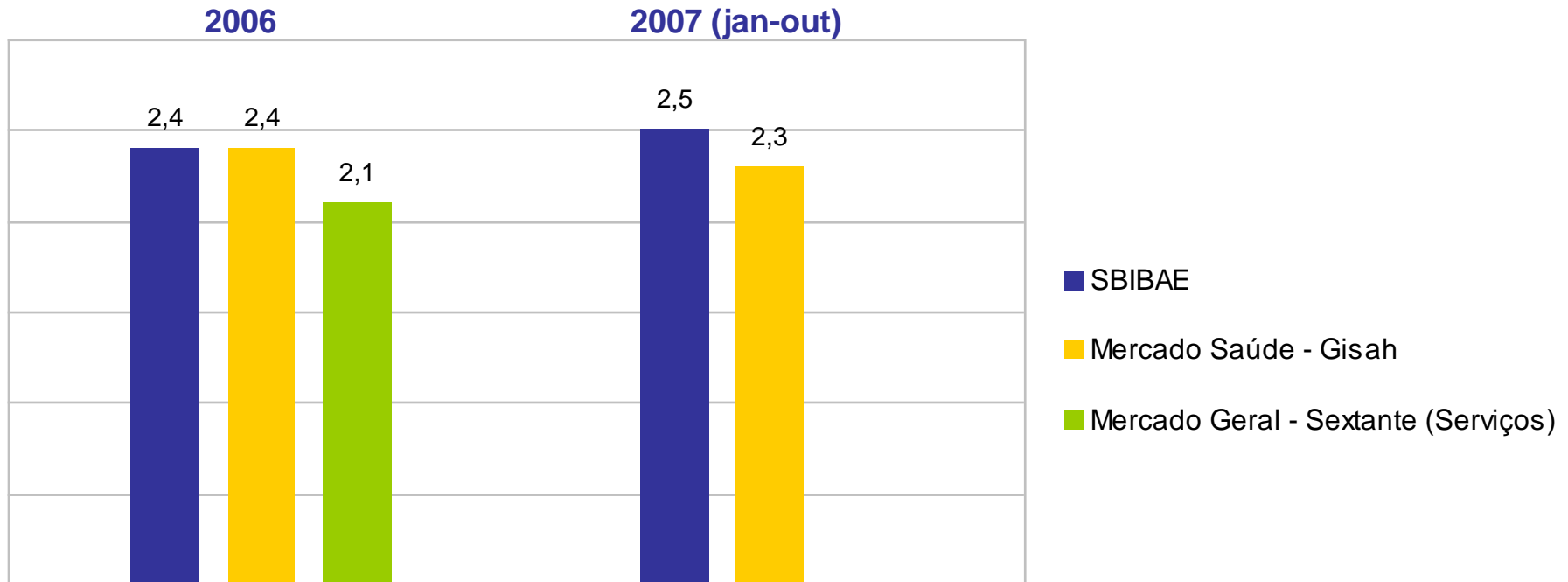


Taxa de Absenteísmo - Recursos Humanos – CQH

Quarto Trimestre de 2010



Índice de Absenteísmo



Mercado Saúde apresenta um índice acima do Mercado Geral (Serviços) devido a particularidade de atuação com elevado stress ocupacional, duplo vínculo e maior facilidade de acesso a profissionais médicos.



O problema do absenteísmo em uma instituição de saúde...

Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein

Instituição de Saúde composta por:

✓ **Grande hospital geral, capaz de atender a todas as demandas do ciclo prevenção-diagnóstico-tratamento-reabilitação.**

- **Opção preferencial pela alta complexidade**
- **Acreditado pela Joint Commission**

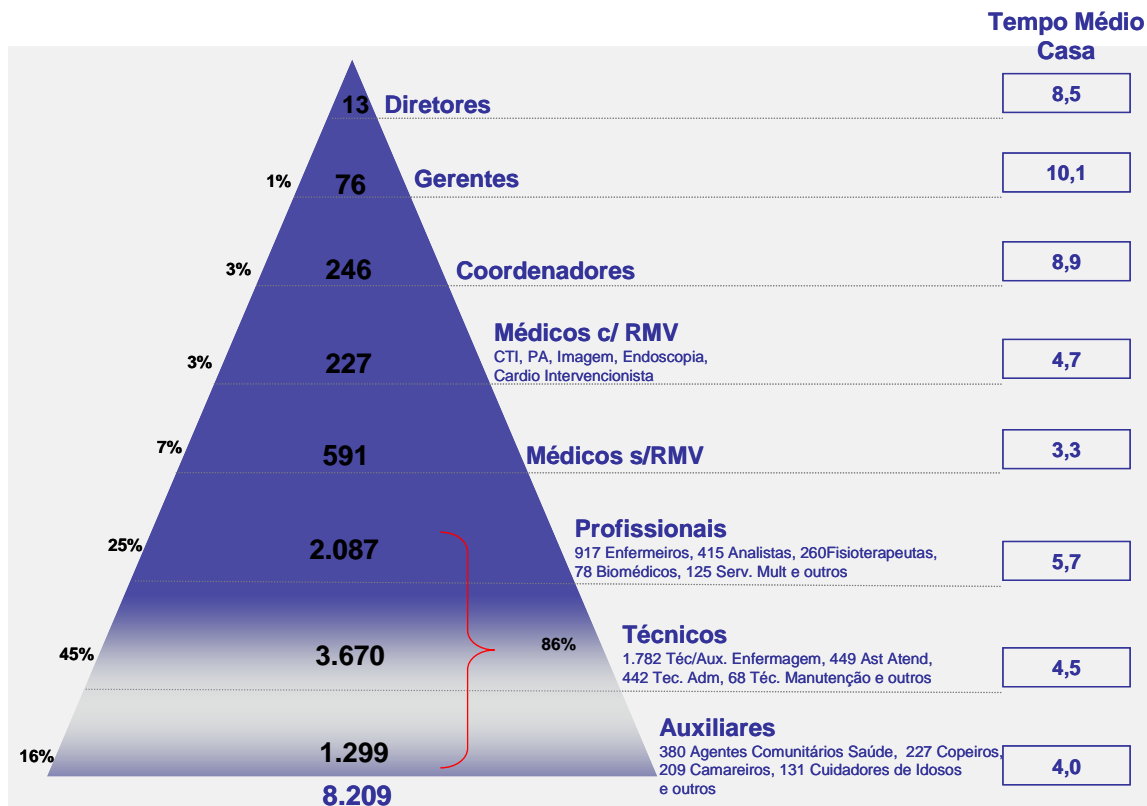
✓ **MDP / Unidades Avançadas**

✓ **Instituto de Ensino e Pesquisa**

✓ **Instituto de Responsabilidade Social**



Universo Albert Einstein



5.476 médicos – corpo clínico

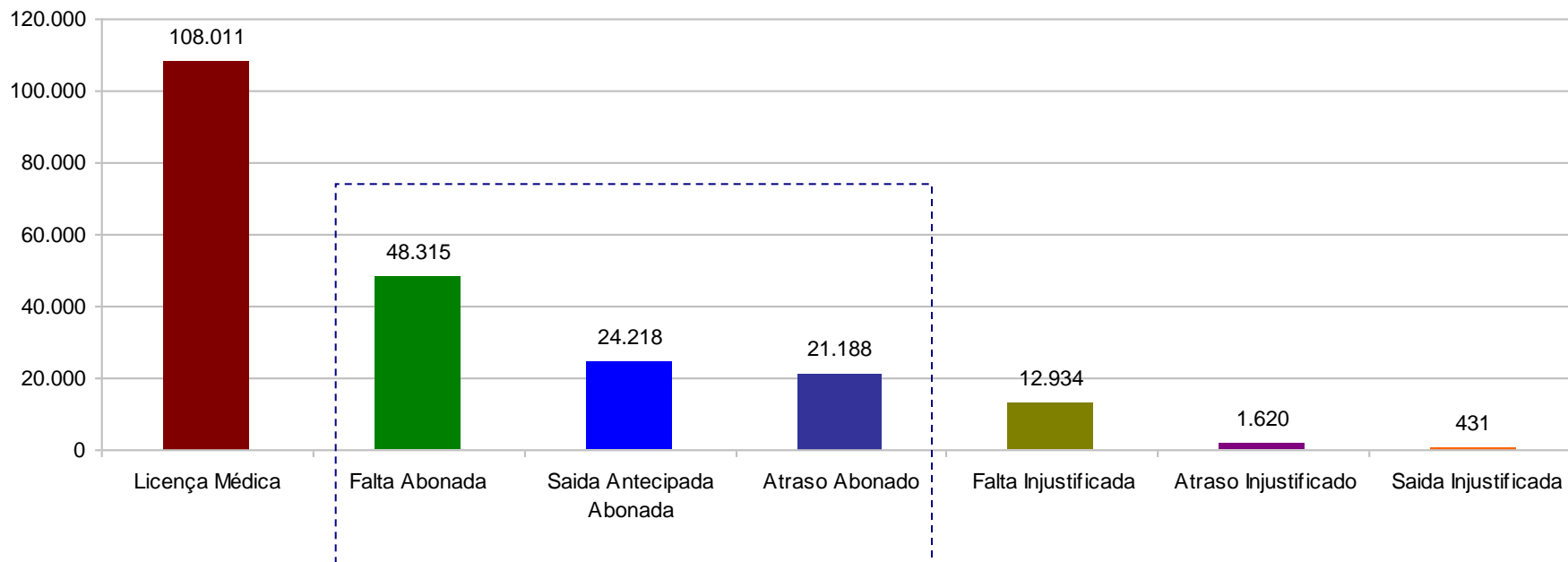
1.342 funcionários nos Programas Governamentais

- ✓ 8209 funcionários
- ✓ 69% mulheres
- ✓ 31% homens
- ✓ 60% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres
- ✓ Média faixa etária: 34 anos
- ✓ Média tempo casa: 5 anos
- ✓ 62% tem nível técnico
- ✓ 29% tem nível superior
- ✓ 9% cursaram pós graduação
- ✓ 398 horários de trabalho
- ✓ 37 sindicatos

Motivos – Acumulado Janeiro a Outubro 2007



Em Nº Horas



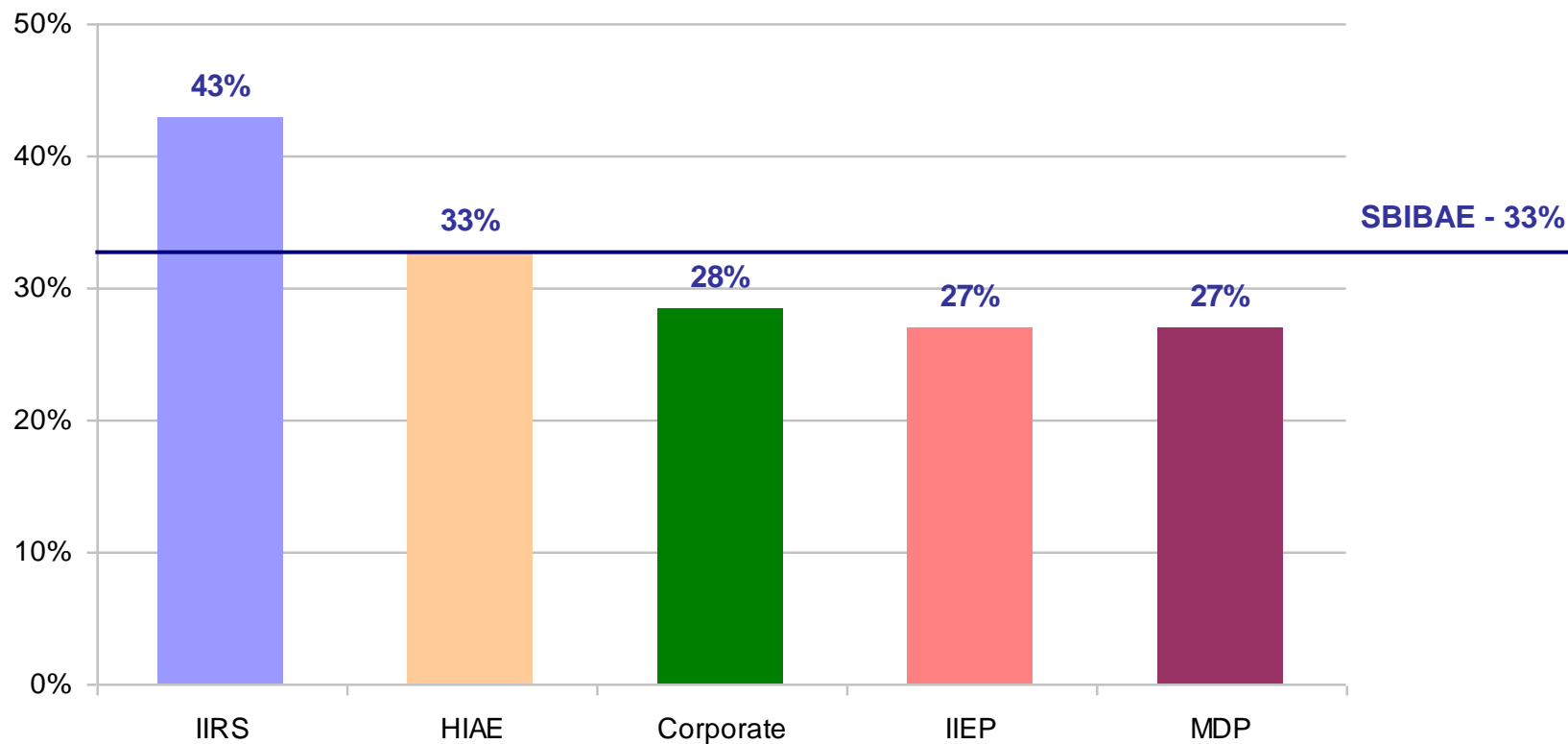
Ausências **abonadas** pelos gestores no total de 93,7 mil horas.

Impacto de R\$ 915 M (Jan-Out) considerando salário hora médio.

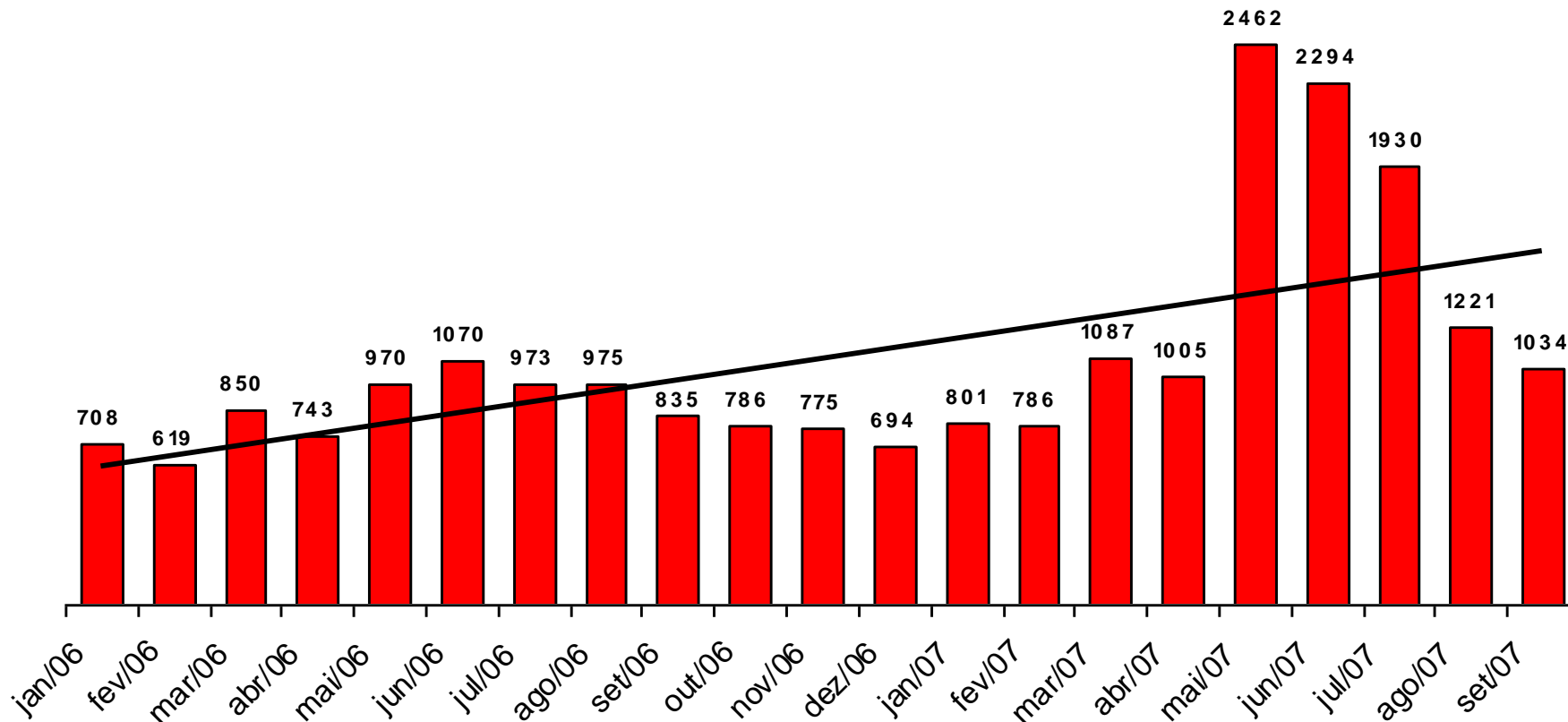
% Ausência – Por Diretoria



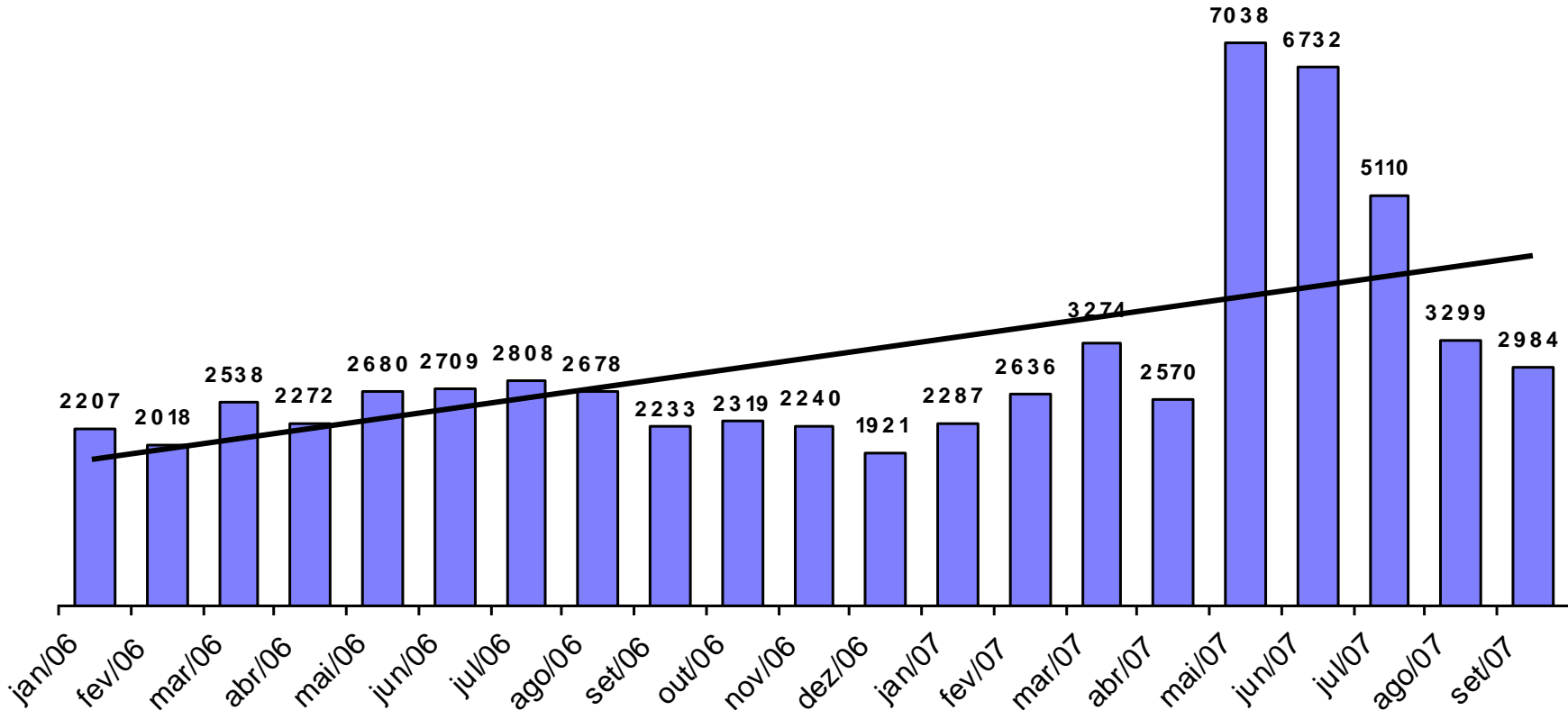
% médio por mês de profissionais que tiveram algum tipo de ausência relacionado aos motivos de absenteísmo de janeiro a outubro 2007.



Tendência do número de atestados



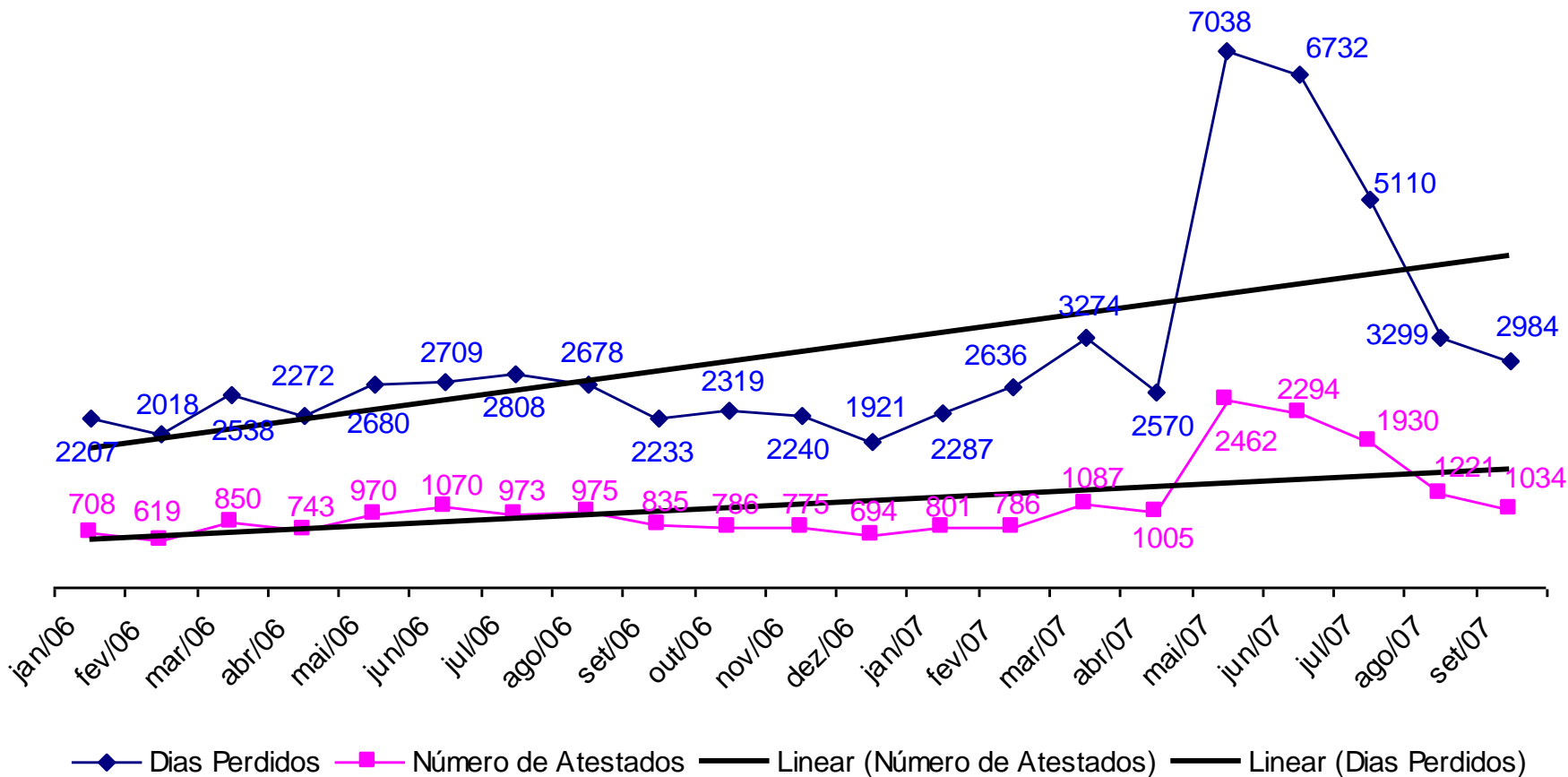
Tendência do número de dias perdidos



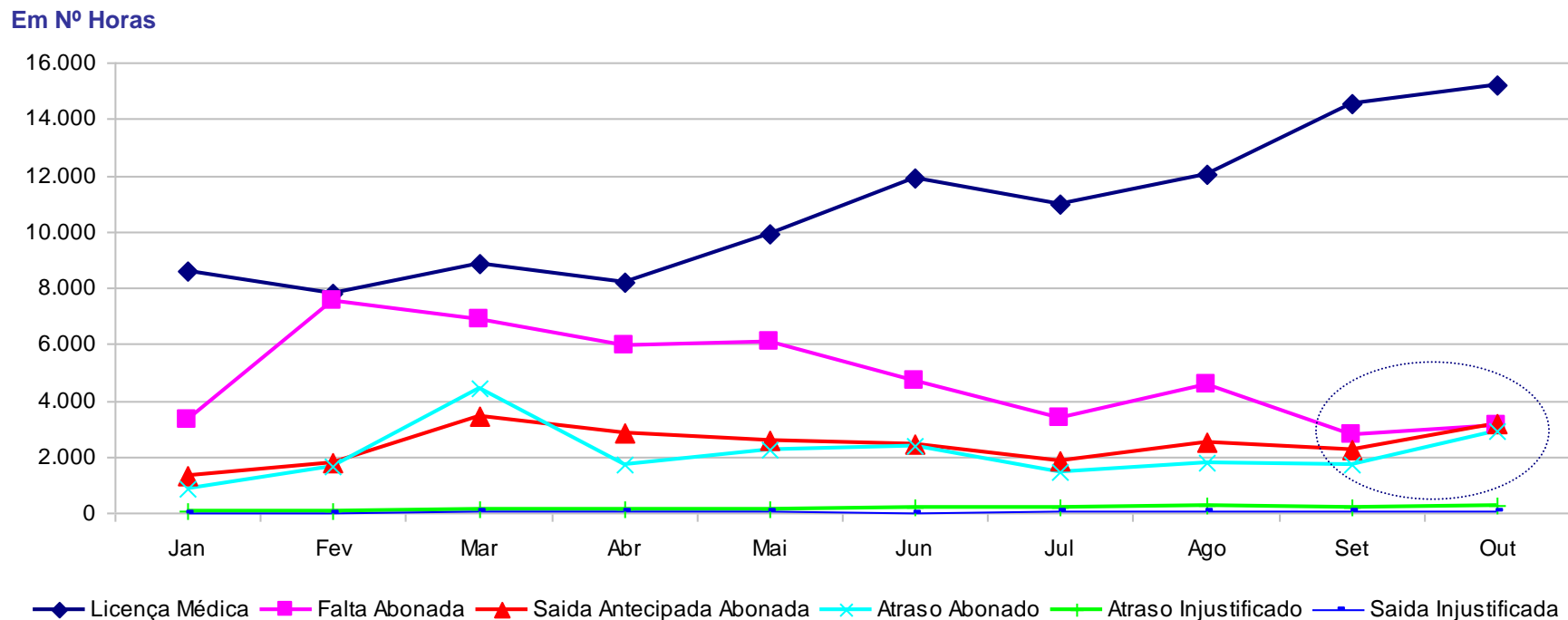
No ano de 2006: R\$ 2,9 milhões
2007 ytd: R\$ 3,4 milhões



Linhas de tendência dos dias perdidos e atestados



Motivos – mensal Janeiro a Outubro 2007



Total Horas Ausência (Acumulado 2007): 217 mil
Média Mês: 22 mil horas ausentes.

O Absenteísmo é multifatorial



✓ Ambiente Externo

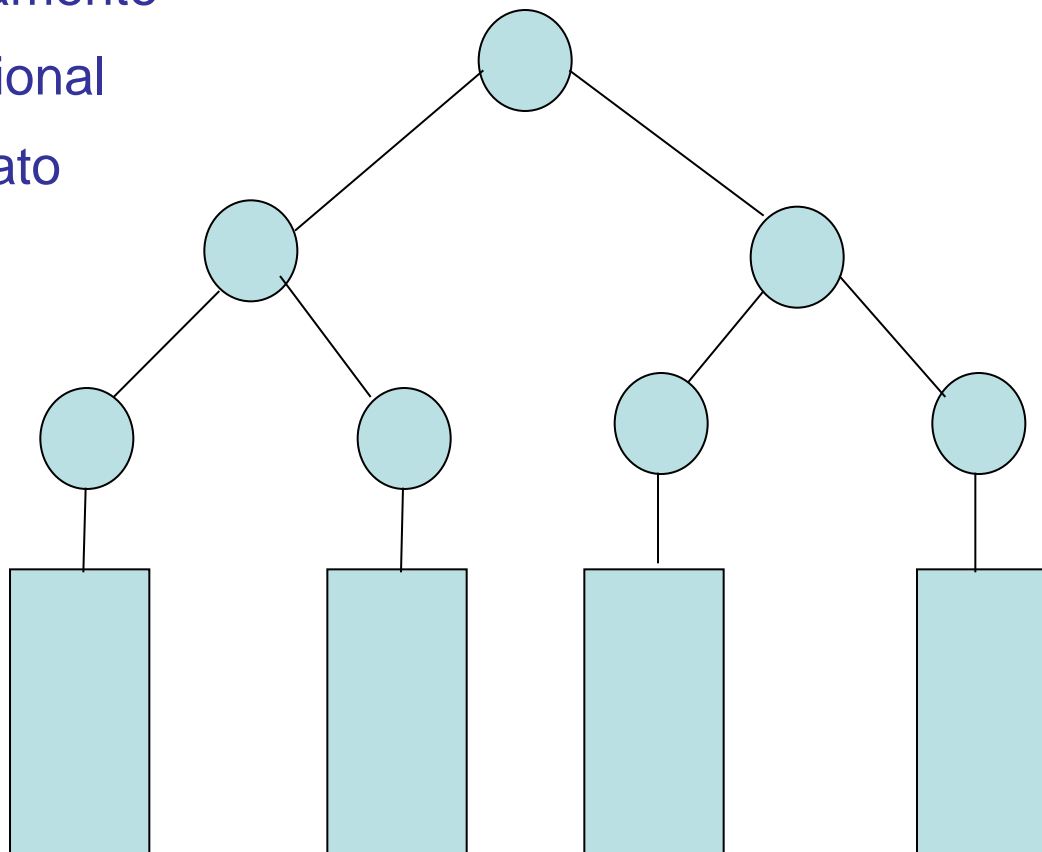
- Educação
- Moral Social
- Convênios médicos
- Impunidade
- Facilidade de obtenção de atestados

✓ Ambiente Interno

- Cultura –
- Ações de descompromisso com a equipe.
- Condição inadequada de trabalho
- Bullying
- Sobrecarga

➤ Distanciamento

- Funcional
- Contato





- Comprometimento
- Dupla jornada
- Entendimento da cultura
- Relação com Hospital
- Educação
- Escolaridade
- Estrutura familiar
- Individualismo
- Exemplos a seguir
- Cobertura

- ▶
- Estabelecimento de limites
- Referência para subordinados
- Visibilidade
- Competência de gestão de pessoas
- Delegação
- Seguem qual cultura?
 - Paternalismo
 - Rigor excessivo
- Relacionamento com subordinados

Exemplo da Planilha de Lançamento dos Atestados para os Médicos Examinadores



DRT	NOME	CID	Dias	Evento Lançamento para Abono - Lookup	Id Doença CID - Lookup
xxx	NALO	V02	1 (D)	Licença Médica	Pedestre traumatizado em colisão com um veículo a
xxx	NALO	M54.2	1 (4ª)	Licença Médica	Cervicalgia [M54.2]
xxx	NALO	M54.5	1 (3ª)	Licença Médica	Dor lombar baixa [M54.5]
xxx	NALO	R05	1 (2ª)	Licença Médica	Tosse [R05]
xxx	NALO	J06.9	1 (3ª)	Licença Médica	Infecção aguda das vias aéreas superiores não espe
xxx	NALO	M54.5	2 (2ª)	Licença Médica	Dor lombar baixa [M54.5]
xxx	NALO	M54.1	1 (3ª)	Licença Médica	Radiculopatia [M54.1]
xxx	NALO	V32.0	1 (4ª)	Licença Médica	Ocupante de um triciclo motorizado traumatizado em
xxx	NALO	F32.1	1 (3ª)	Licença Médica	Episódio depressivo moderado [F32.1]
xxx	NALO	M10.9	2 (D)	Licença Médica	Gota, não especificada [M10.9]
xxx	NALO	H10	2 (3ª)	Licença Médica	Conjuntivite

Alvo: 375 absenteístas – 65 CIDs lançados



Razões para Absenteísmo

- ✓ É mais fácil faltar no Einstein?
- ✓ Rede requerendo muitas opiniões?
- ✓ Baixa resolutividade da Rede?
- ✓ Facilidade da Rede na concessão dos atestados?
- ✓ Desconhecimento médico da falsidade ideológica do atestado indevido?
- ✓ Profissional com pouca consciência de sua própria saúde?
- ✓ Maioria de mulheres com faltas “sociais”?
- ✓ Falta determinar limites?
- ✓ Fazer igual a todo mundo?
- ✓ Cultura de não punição?
- ✓ Cultura de não valorização aos que não faltam?

Fonte: 11 grupos – 55 funcionários



- Entender a população que possui elevada quantidade de licenças médicas.
- Gestores no processos de avaliação de desempenho, relacionar os absenteistas a baixa performance e agir.
- Gestores de ponto: importância e necessidade do correto apontamento.
- Reconhecer boas práticas.
- Definir modelo de comportamento esperado dos colaboradores.
- Instrumentalizar gestores quanto a abordagem aos funcionários faltantes.
- Rever modelo de treinamento: Trabalho em Equipe.
- Utilizar os cursos da Faculdade e do curso Técnico.
- Avaliar os resultados da pesquisa de clima organizacional e aprofundar a discussão nas situações críticas identificadas.

Principais Ações



Implantação de um Novo
Modelo de Gestão

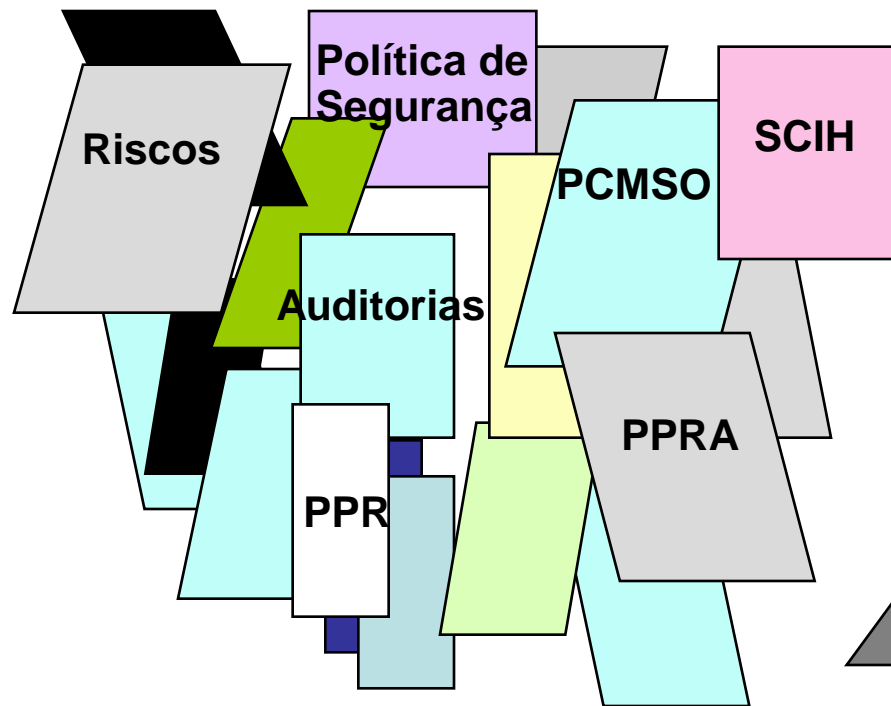
Criação do CSO

A Base de Um Sistema de Gestão é o atendimento à Legislação, mas não apenas isso.

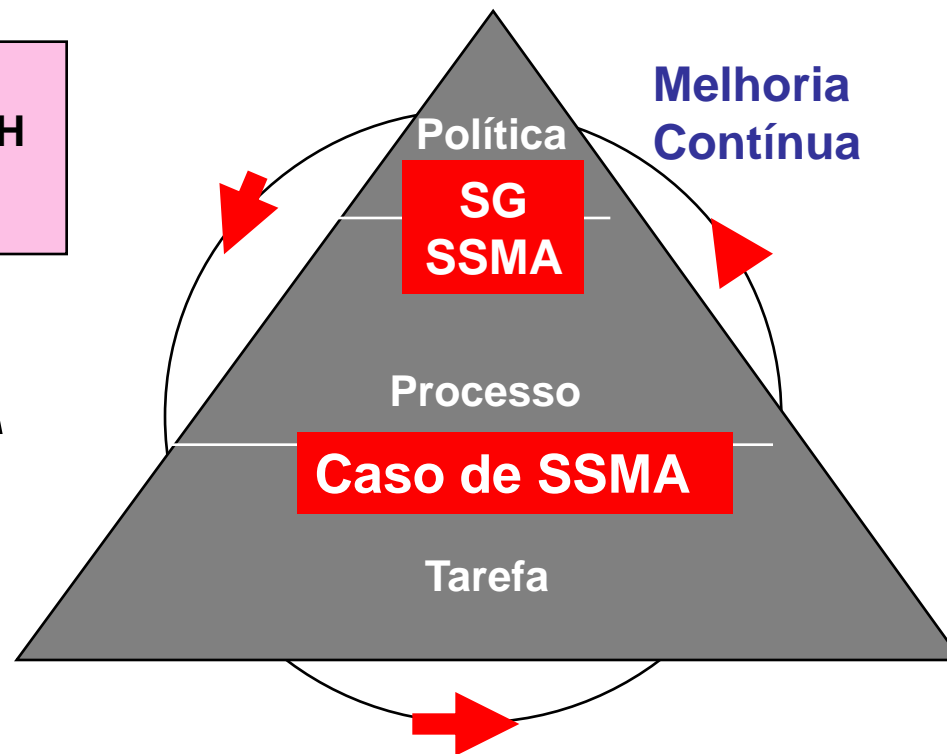


- NR 32
- PPRA
- PCMSO
- NRs
- LTCAT
- PCA, PPR
- etc...

É como Integramos isso às Atividades

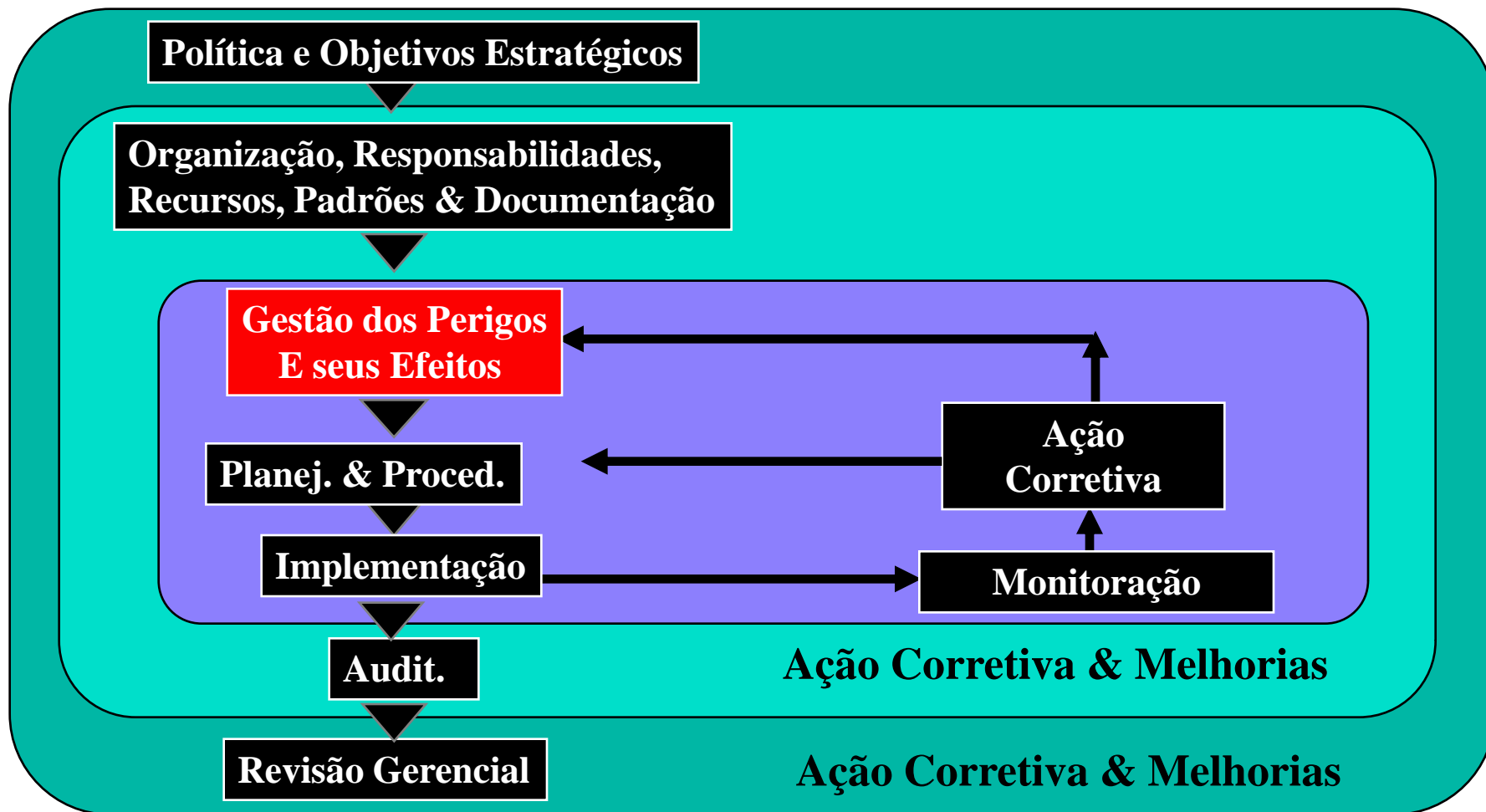


Sem Estrutura



Estruturado

Liderança e Comprometimento

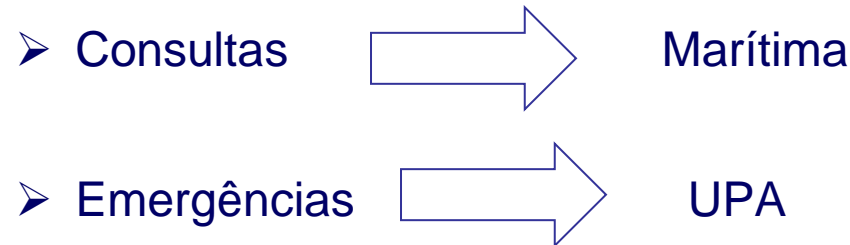




- ✓ **Ambulatório voltado para exames ocupacionais e consultas (gineco, cárdio, reumato, endócrino) e “passando mal”**
- ✓ **Premissas:**
 - Redução absenteísmo
 - Redução sinistralidade

- ✓ **Dados levantados:**
 - Não reduziu absenteísmo
 - Não reduziu sinistralidade
 - 13% dos funcionários = 100% utilização
 - “urgências”
 - 72% códigos verdes
 - Periódicos 60% atrasados
 - Queixas no SAC- RH

✓ Premissas



➤ **Foco** em Prevenção / Promoção

- Tempo e dedicação para:
 - Absenteístas contumazes
 - “Perdidos” no Plano de Saúde
 - Crônicos
 - Licenciados
 - “Case management”



- ✓ Comportamento de risco a saúde (hábitos e estilo de vida);
- ✓ Condição de morbidade (aguda e crônica);
- ✓ Deficiências do sistema de saúde (acessibilidade e resolutividade);
- ✓ Uso ilícito dos recursos de assistência médica por insatisfação pessoal (bicos, feriados, assuntos particulares) ;
- ✓ Problemas psicossociais, inclusive dependência química (álcool e drogas).



Ações de curto prazo:

- ✓ Definir uma política de aceitabilidade de atestados médicos, impedir a fraude e o dolo, consolidar fluxo, forma de registro e análise de dados, identificar pontos críticos para ação, promover o reconhecimento da assiduidade.



Ações de médio e longo prazo:

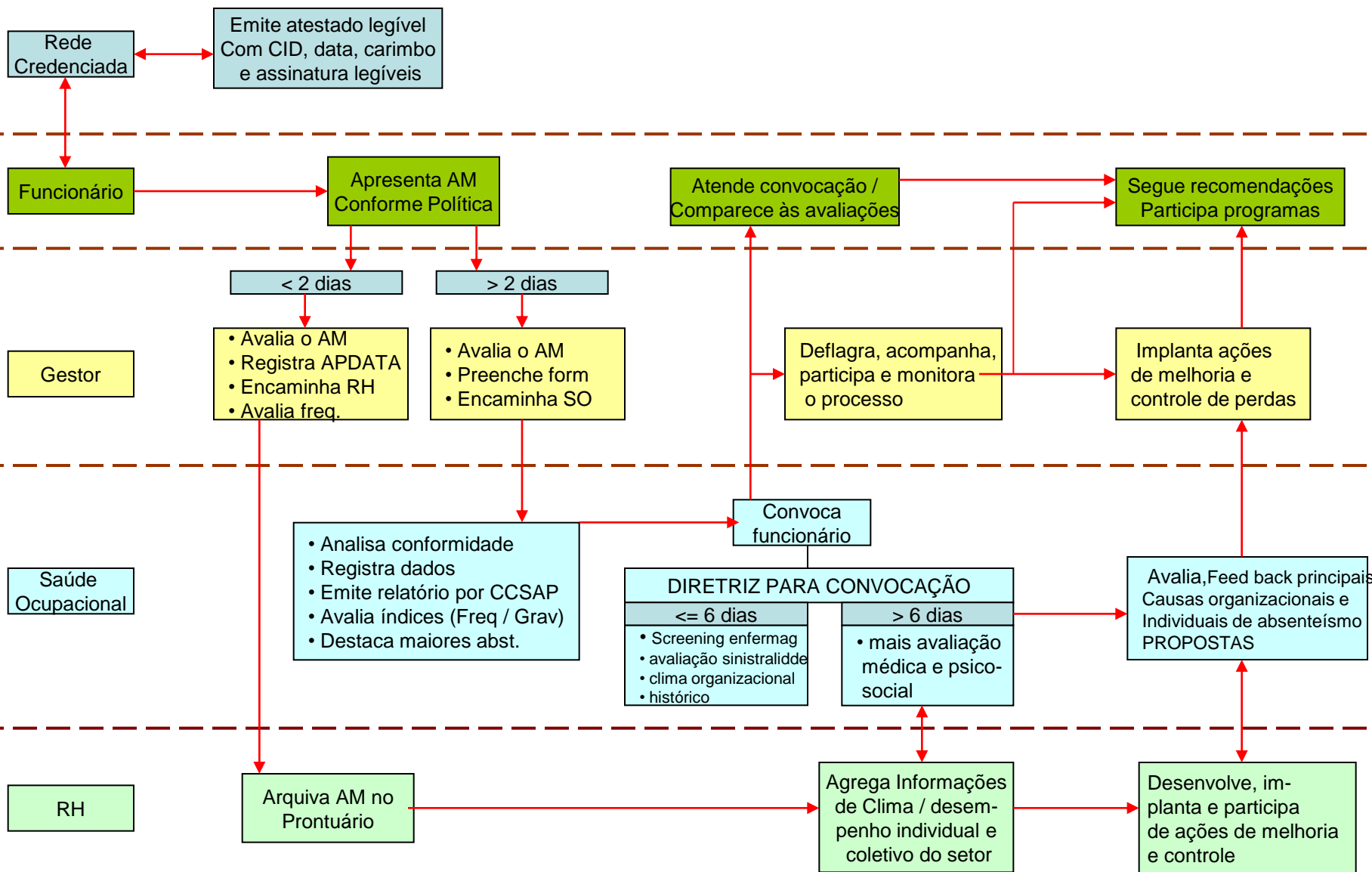
- ✓ Prevenção e promoção da saúde e segurança, humanização do trabalho, melhoria do clima organizacional, suporte psicossocial, estímulo, capacitação e reconhecimento.



- **Objetivo**: Padronizar os procedimentos para emissão, recebimento, controle, conferência, aceitabilidade, análises estatísticas, arquivamento e avaliação biopsicossocial dos empregados da Instituição que apresentaram atestados médicos.
- **Alcance ou Escopo**: Somente são aceitos atestados com CID. Aplicável a todos os funcionários que apresentarem incapacidade para o trabalho (doença ou acidente) e possuírem atestado médico com afastamento por período inferior a 15 dias. Os atestados deverão ser entregues ao gestor da área ou ao profissional por ele indicado no prazo de 48 horas. O funcionário deverá participar do processo de análise de absenteísmo, comparecendo às entrevistas e submetendo-se as avaliações necessárias.
- **Responsabilidades**: Gestor, Recursos Humanos, Centro de Saúde Ocupacional e funcionário.



Novo Fluxo Absenteísmo





1. A análise das motivos ou fatos geradores facilita a adoção de ações de prevenção e correção.
2. A unificação de critérios agiliza o fluxo de informações e permite comparar os dados já existentes, como os dados de trabalhos futuros
3. Os dados obtidos por meio do novo fluxo subsidiam conclusões precisas sobre as ocorrências
 - ✓ Por fator gerador
 - ✓ Por unidade ou centro de custo
 - ✓ Por grupos de pessoas (sexo, idade, cargo, etc.).
 - ✓ Índices de frequência e gravidade, índice per capita (setor)
 - ✓ Por pessoa, quando se superem determinados níveis.



Exemplo de CID F



SEXO	N	%	
✓ M	13	25,0%	
✓ F	39	75,0%	
✓ TOTAL	52	100	
IDADE	N	%	
✓ ATE 30	8	15,4%	
✓ ATE 40	25	48,1%	
✓ ATE 50	13	25,0%	
✓ >50	6	11,5%	
✓ TOTAL	52	100	
STATUS	N	%	
✓ ATIVO	33	63,5%	
✓ AFAST	19	36,5%	
✓ TOTAL	52	100	
SETOR 1	N	%	
✓ CORP	1	1,9%	
✓ HIAE	39	75,0%	
✓ MDP	6	11,5%	
✓ IIRS	6	11,5%	
✓ TOTAL	52	100	
ATIVID	N	%	
✓ PROF SAÚDE	33	63,5%	
✓ OPERACIONAL	12	23,1%	
✓ ADMINISTRATIVO	7	13,5%	
✓ TOTAL	52	100	

- **52 CASOS AVALIADOS em 3 meses**
- **PREDOMINA HIAE: CMC**
- **CID X PREDOMINANTE DE ENTRADA : F32 (Depressão)**
- **CID PREDOMINANTE PÓS AVALIAÇÃO CSO:Z60-Z73 (Relacionados aos fatores de vida) e F60-F69 (Personalidade)**
- **Ações:**
 - **Enviamos para tratamento**
 - **Discussão caso a caso entre gestor, CSO e parceiro de RH**

O que foi feito

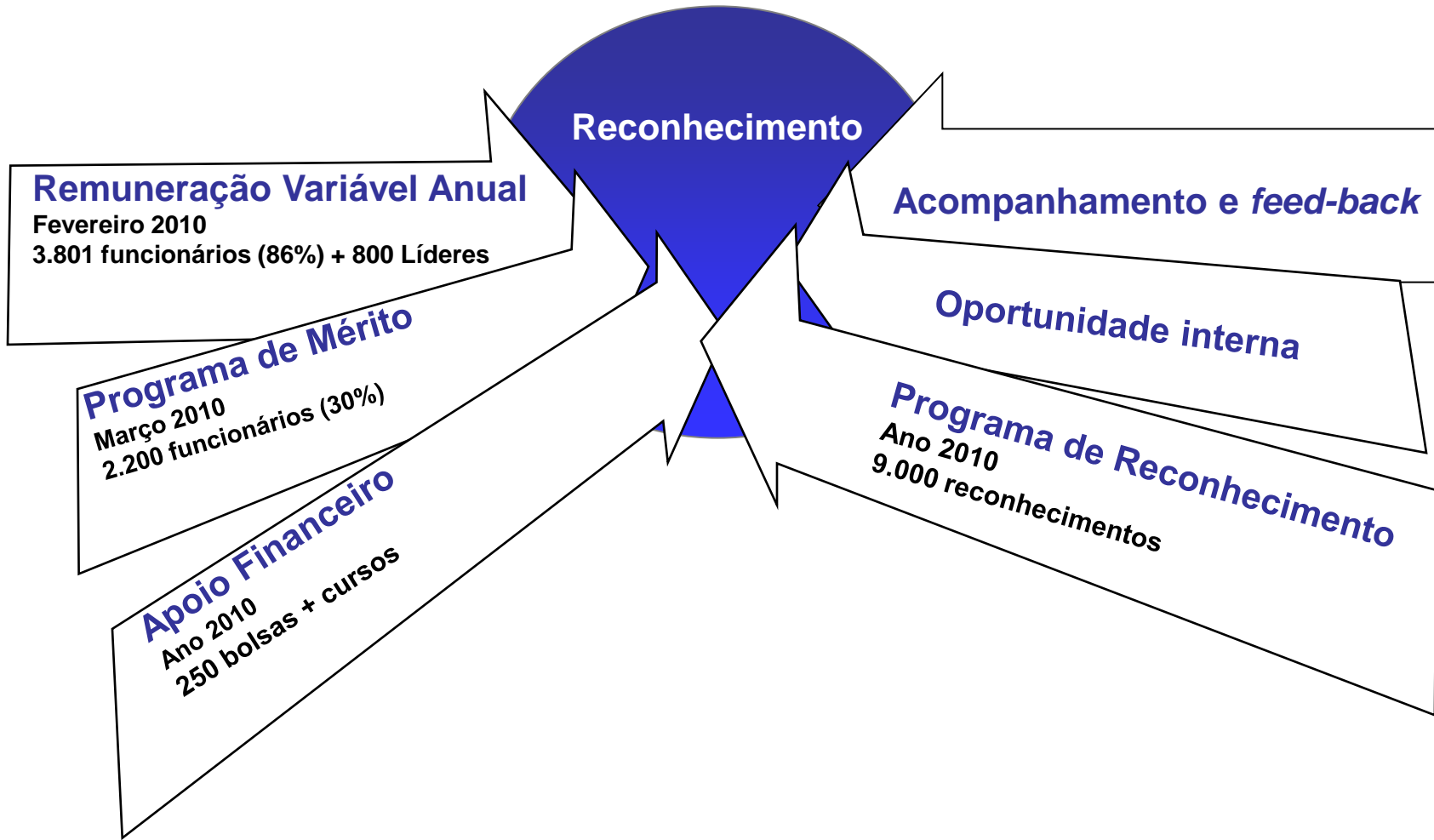


- Orientação aos gestores para, no processos de avaliação de desempenho, relacionar os absenteístas à baixa performance e agir.
- Reforço aos gestores de ponto sobre a importância e a necessidade do correto apontamento.
- Definição do modelo de comportamento esperado dos colaboradores.
- Instrumentalização dos gestores quanto à abordagem aos absenteístas. Treinamento em CSR.

O que foi feito



- Avaliação dos resultados da pesquisa de clima organizacional e discussão das situações críticas identificadas.
- Revisão do modelo de treinamento: Trabalho em Equipe e identificação e abordagem dos baixos desempenhos.
- Convocação para entrevistas no CSO.
- Reconhecimento de boas práticas.



Essência intangível

Reconhecimento

Valorização e respeito

Estimulo a repetição

• **Reconhecimento diário** – elogios do gestor / feedback (por um resultado concluído)

• **Reconhecimento informal intangível** – autonomia para realizar o trabalho / aprendizagem / disponibilidade do gestor

• **Prêmios por realizações específicas** – *Política Institucional de Reconhecimento*

• **Programas formais** – mérito / promoção / apoio financeiro / participação em congressos

• **Campanhas Institucionais** – *Campanhas internas para valorização e reconhecimento dos valores organizacionais (Foco – equipe)*

GESTÃO

Reconhecimento em tempo real

CORPORATIVO

Objetivo:

Reconhecer funcionários e/ou equipes por uma meta estipulada alcançada.

- Funcionário: quando estiver atrelado a uma meta individual
- Equipe: quando atrelado a indicadores por unidade de trabalho

Definição:

Meta - São ações concretas e passíveis de quantificação.

Metas SMART:

Público alvo elegível à política: Todos os funcionários

Premissas:

- Será concedido verba anual por Diretoria/ área para gestão das ações de reconhecimento.
- As metas devem estar relacionadas à produtividade, qualidade, atendimento ao cliente, assiduidade e melhoria de processos internos das áreas.



Prezados,

Visando à motivação dos funcionários, à melhoria da qualidade do trabalho e ao alcance das metas institucionais, foi desenvolvida uma **Política de Reconhecimento**, em que caberá a cada Diretoria definir critérios e ações de reconhecimento para suas equipes.

Na Unidade Hospitalar Morumbi, definimos como ação de reconhecimento para 2008 a **Campanha Frequência e Pontualidade - Reconhecimento merecido!** Com esta Campanha queremos reconhecer os profissionais comprometidos, que não possuem faltas, licenças, atrasos, entre outros.

O absenteísmo tem diversos impactos sobre a assistência e sobre a satisfação dos colaboradores em relação ao seu trabalho.

A falta não justificada resulta em alocação de profissionais fora de sua unidade original, necessidade de uso de banco de horas ou hora-extra, prejudicando muitas vezes a continuidade da assistência pelo mesmo profissional.

Devido à relevância do tema, julgamos de extrema importância o reconhecimento dos profissionais que se esforçam para reduzir ao mínimo necessário suas faltas ao trabalho.

Os critérios desta campanha serão apresentados em uma reunião com a equipe, conforme dia e horário abaixo:



Considerado ausência - Impacto no reconhecimento por Frequência e Pontualidade

- Atraso Injustificado
- Saída Injustificada
- Falta Injustificada
- Licença Médica e Acidente de Trabalho (ausência menor que 15 dias)
- Licença INSS (ausência maior que 15 dias)
- Licença sem Remuneração
- Saída Antecipada Abonada
- Falta Abonada

Não interfere no reconhecimento por Frequência e Pontualidade

- Atraso no Ônibus Fretado
- Serviço Externo
- Débito Banco de Horas
- Evento e Curso
- Abono para Folga
- Falta Legal



Objetivo:

- Conjunto de ações, que preparam o funcionário para atender, com excelência, aos desafios atuais e futuros, de suas atividades além de também considerar suas expectativas profissionais.

Fatores críticos de sucesso:

- Comprometimento
- Prioridades
- Acompanhamento

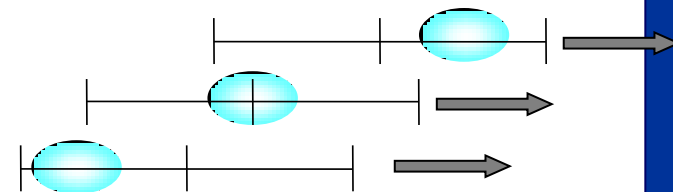
Absenteísmo: abordagem obrigatória na avaliação de desempenho

Premissas:

- 1 - Ações de desenvolvimento atreladas às diretrizes estratégicas, aos objetivos organizacionais, aos gaps identificados entre desempenho esperado e desempenho real e aos objetivos futuros.
- 2 - Desenvolvimento compartilhado – parceria entre funcionário (investimento no auto-desenvolvimento) e empresa (gestores).
- 3 - Clara definição dos padrões de desempenho esperados.
- 4 - Estabelecimento de planos de ação com prazos para seu cumprimento.
- 5 - Acompanhamento contínuo e re-direcionamento sempre que necessário.

Mérito:

- Aumento do salário nominal com base no reconhecimento do desempenho e do desenvolvimento individual.
- Representa o crescimento horizontal na faixa salarial.
- Ocorre uma vez ao ano ou em conformidade com as estratégias da Instituição homologadas pelo Comitê de Pessoas.
- Para cada Diretoria é atribuída uma verba de mérito, tendo como referência o percentual da massa salarial.



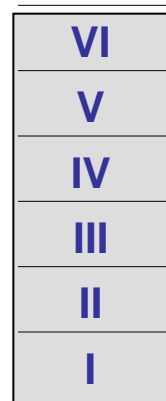
Março 2010
2.121 funcionários
(32% dos elegíveis)

Não Absenteísmo é um item relevante para concessão de mérito e indicação para promoções

Promoção:

- Representa o crescimento horizontal, onde o funcionário assume maior nível de complexidade.
- Necessário a existência de vaga, aprovada em orçamento.
- Tempo mínimo de 1 ano da última movimentação.

Níveis de cargos para áreas



Até Agosto 2010 -
364 promoções
Previsão 2010 - 610
promoções



Remuneração variável

- Publico: todos os funcionários, exceto Lideranças (público elegível ao bônus);
- Elegíveis:
 - Tempo de casa superior a 2 anos;
 - Avaliação de Desempenho do ano de competência mínimo AT;
 - Atingimento mínimo de 80% das Metas Financeiras Institucionais da Sociedade;
 - Atingimento de no mínimo 60% das Metas;
 - Atingimento de no mínimo 1 Meta Individual. →
- Vinculado ao resultado financeiro da Instituição;
- Valor: até 0,5 salário, calculado com base no atingimento das metas individuais e coletivas;
- Metas: Coletiva da Área (60%) e Individual (40%): 3 Metas Coletivas e 2 Meta.

Fevereiro 2010
3.801 funcionários (86%)

Uma das metas individuais é
absenteísmo zero

Bônus

- Programa baseado no resultado das Metas Institucionais;
- Elegíveis: Lideranças, com resultado da última Avaliações de Desempenho (Metas e Fatores) AT, AC ou EX;
- Há verba específica para reconhecer os profissionais com reconhecido destaque / desempenhos diferenciados indicados no PDO (Programa de Desenvolvimento Organizacional).

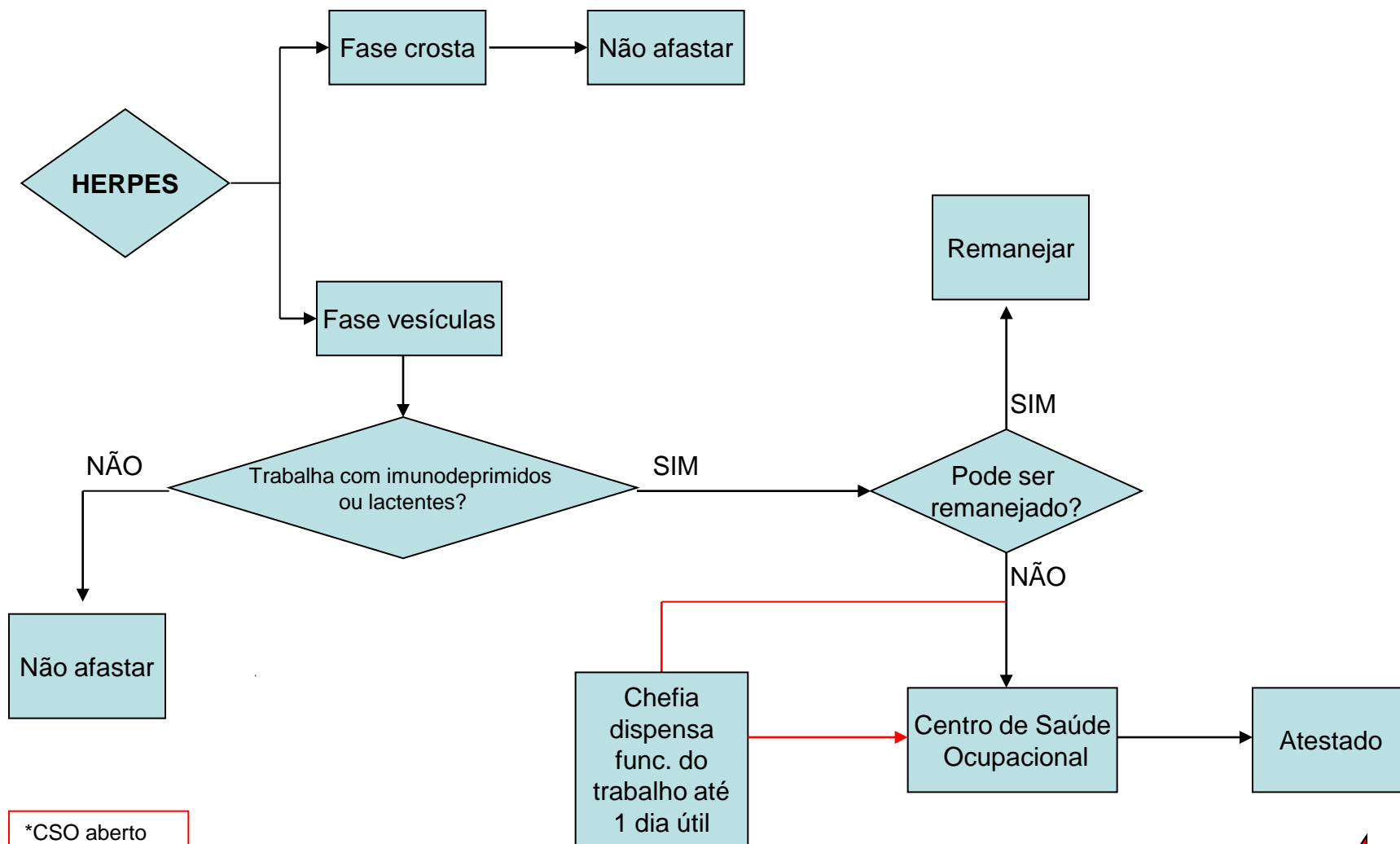
Fevereiro 2010
744 Líderes



EXPOSIÇÃO A AGENTES TRANSMISSÍVEIS

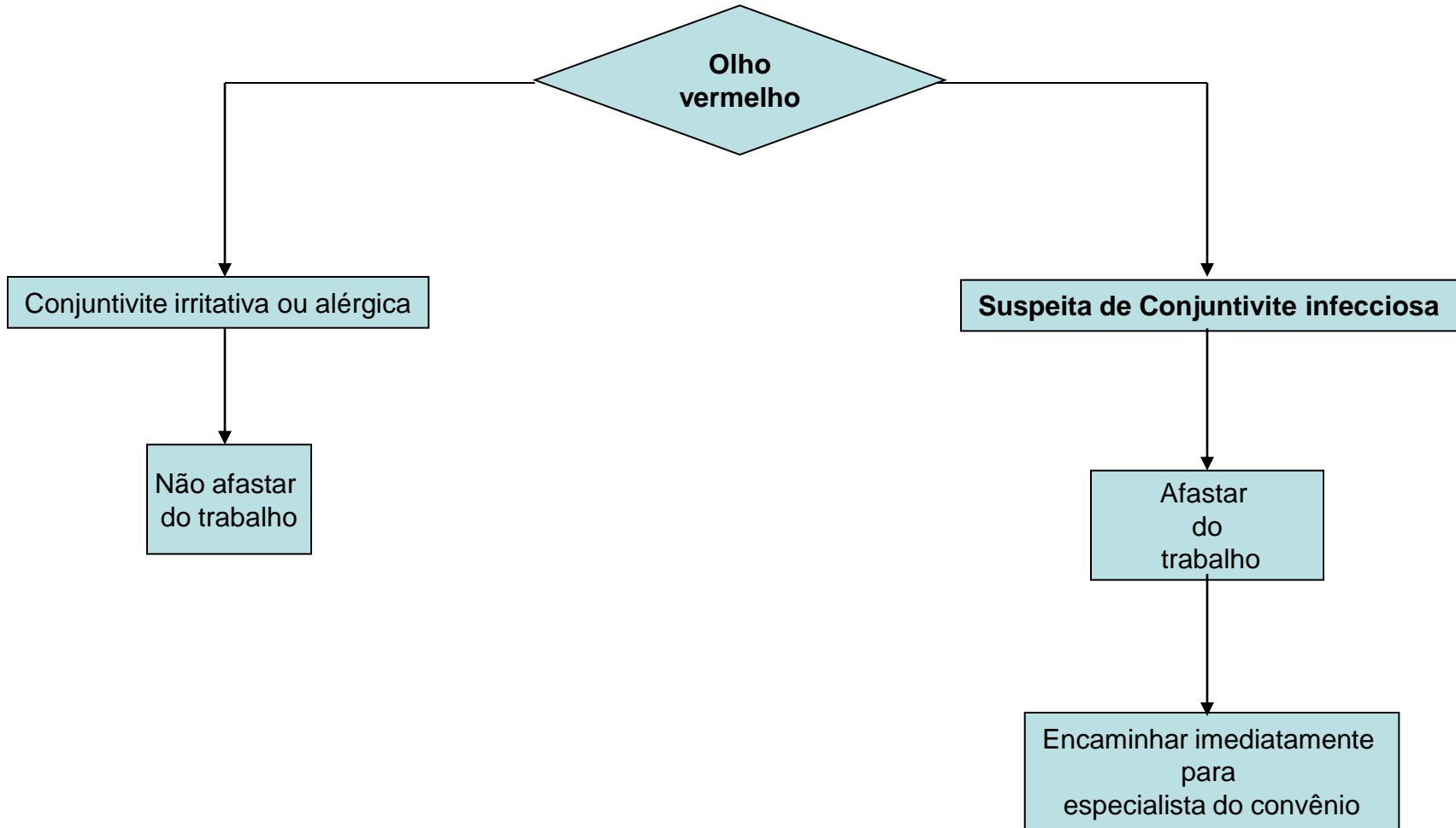
ABORDAGEM E RESTRIÇÕES AO TRABALHO

FLUXO DE EXPOSIÇÕES A AGENTES BIOLÓGICOS TRANSMISSÍVEIS



*CSO aberto
**CSO fechado

FLUXO DE EXPOSIÇÕES A AGENTES BIOLÓGICOS TRANSMISSÍVEIS

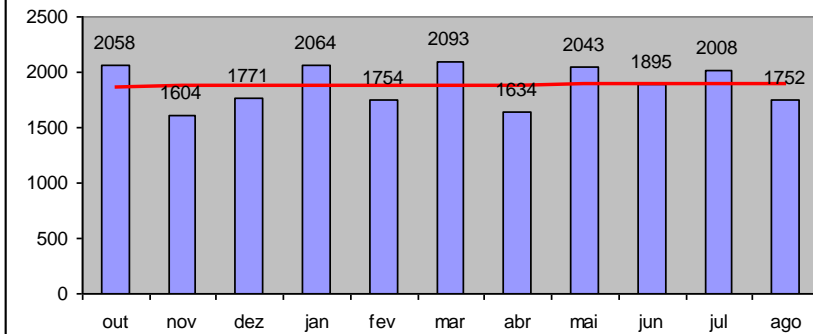




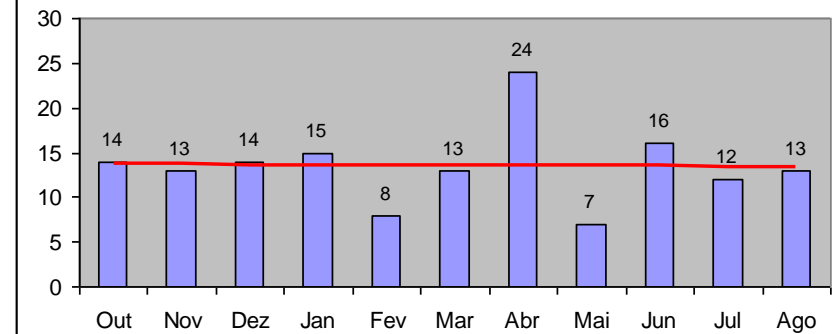
Alguns resultados 1 ano depois....

Nov 2008

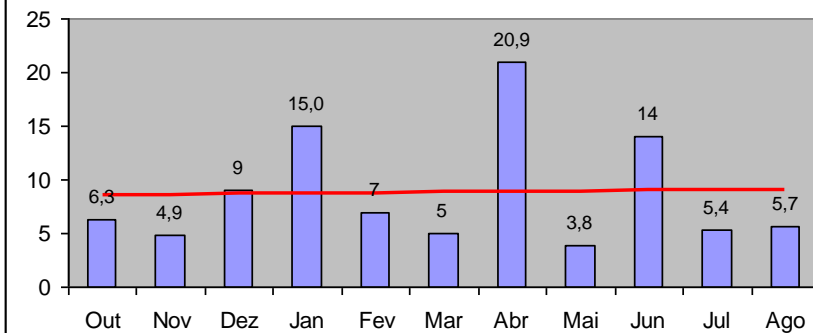
Urgências Atendimentos desde Mudança



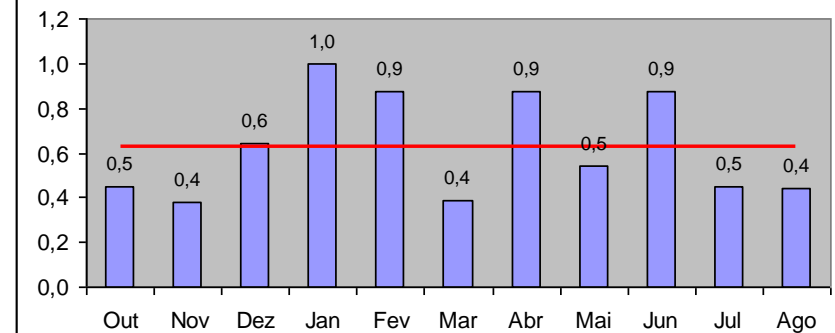
UPA - Atendimentos Desde Mudança



Custos Desde Mudança



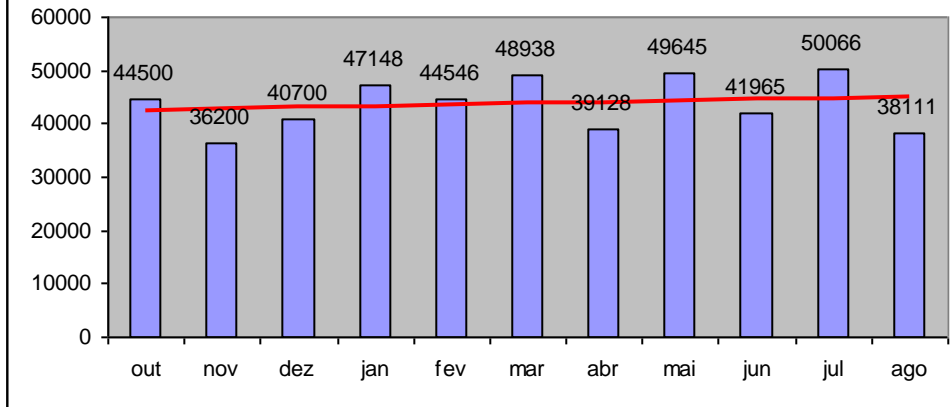
Ticket Desde Mudança



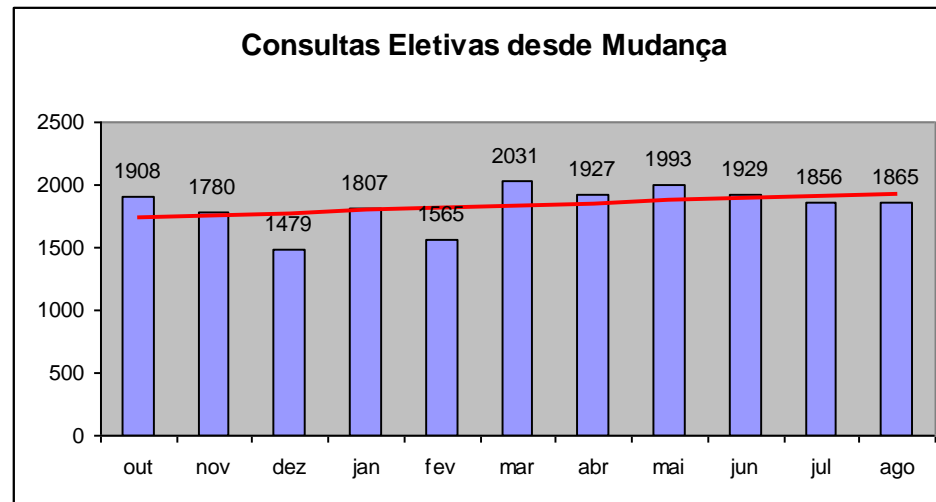
Consultas Eletivas – Marítima Atendimentos



Urgências Custos desde Mudança



Consultas Eletivas desde Mudança

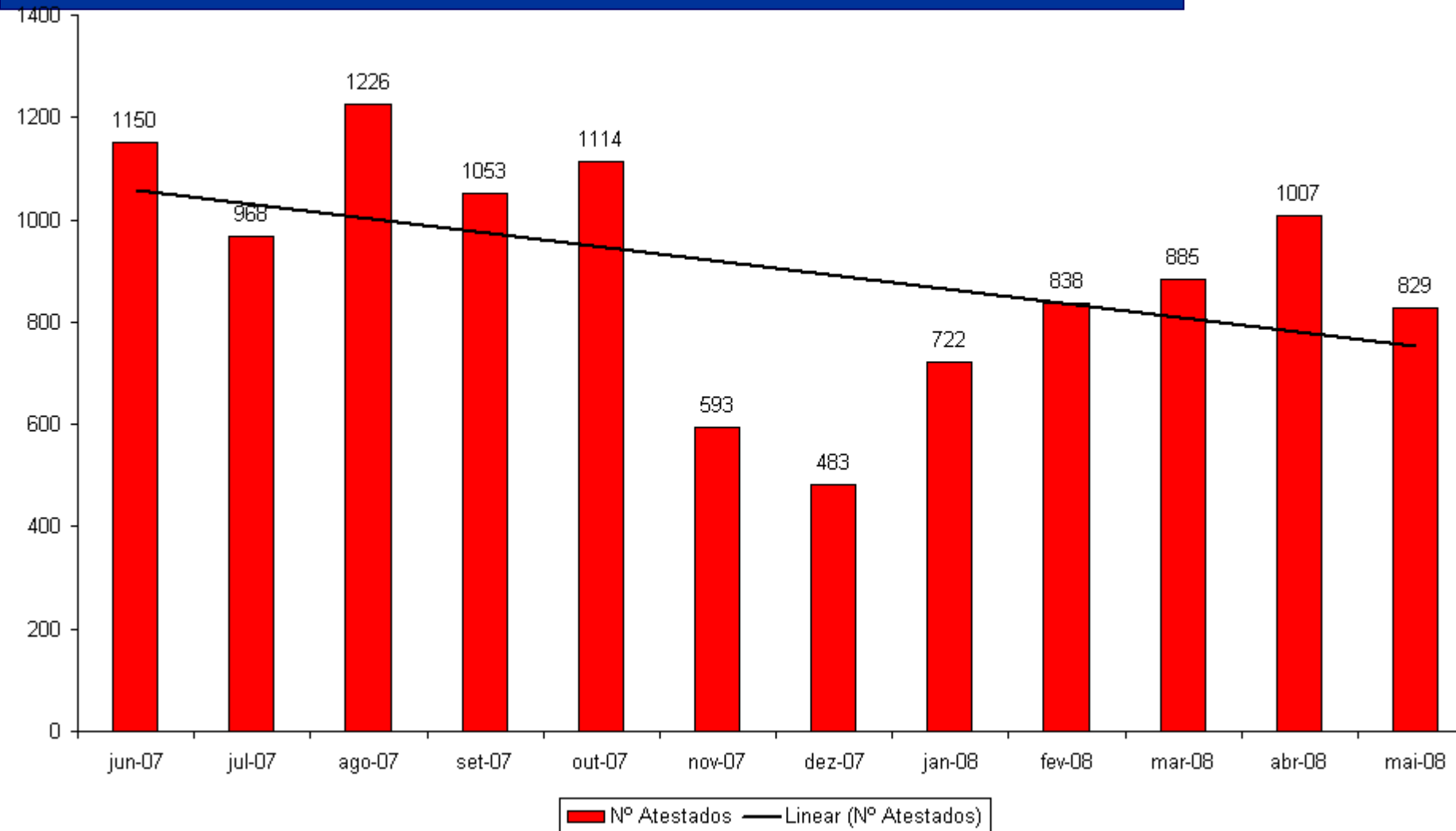


STATUS ABSENTEISMO E INCAPACIDADE

PERIODO	2007	2008 (jan-set)
ABSENTEISMO		
DIAS ACUMULADOS	32.116	20.089
ONCOLOGIA	559	311
ORTOPEDIA	5570	3517
OBSTETRICIA	1835	1600
PSIQUIATRIA	1511	1012
INCAPACIDADES		
BENEFICIO INSS	673	696
MATERNIDADE	214	275
DOENÇA	415	390
ACIDENTE	44	31
Obs.: 70% dos afastamentos por doença são por doenças mentais e osteomusculares		

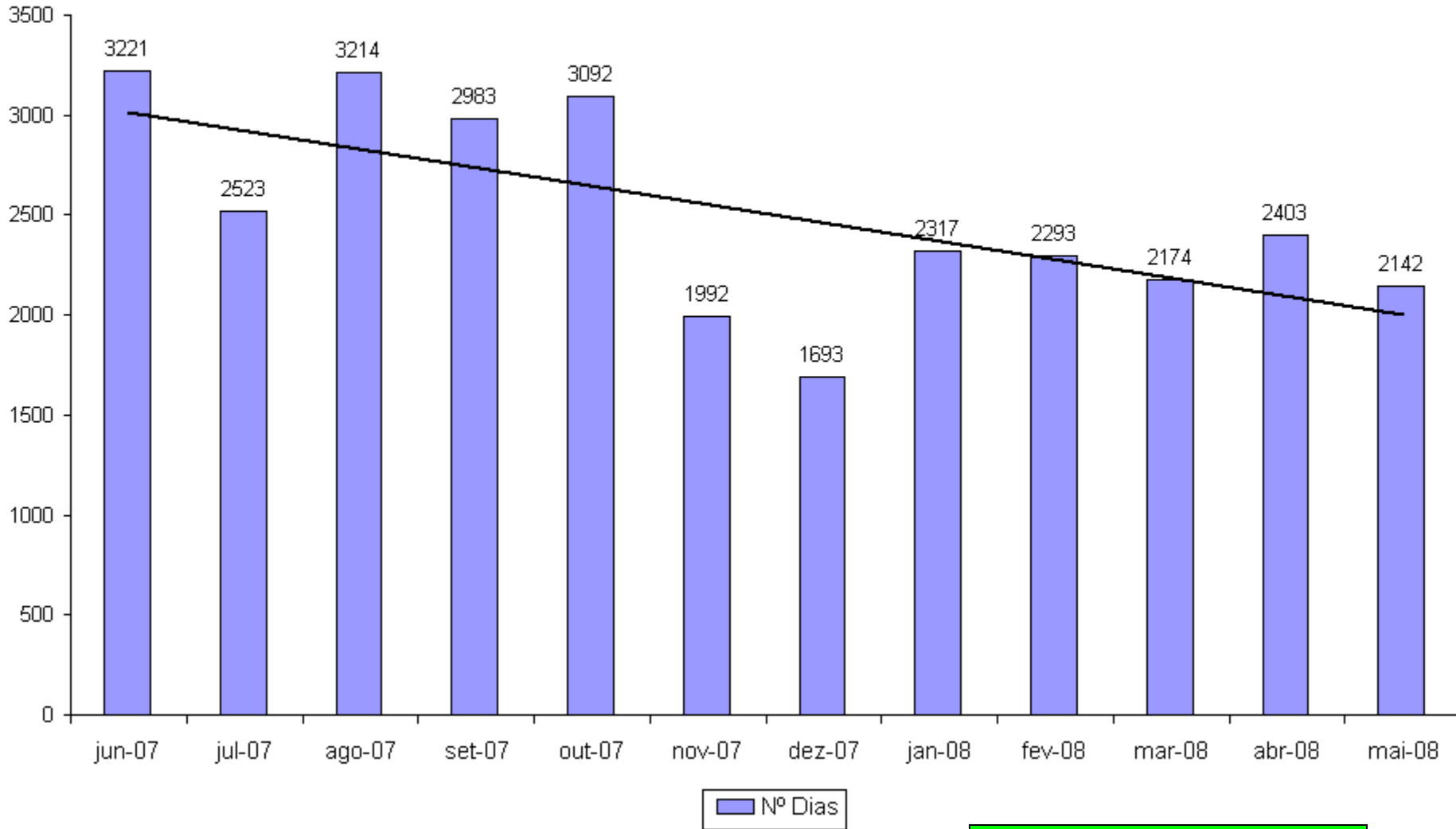


Absenteísmo Epidemiológico - Nº atestados





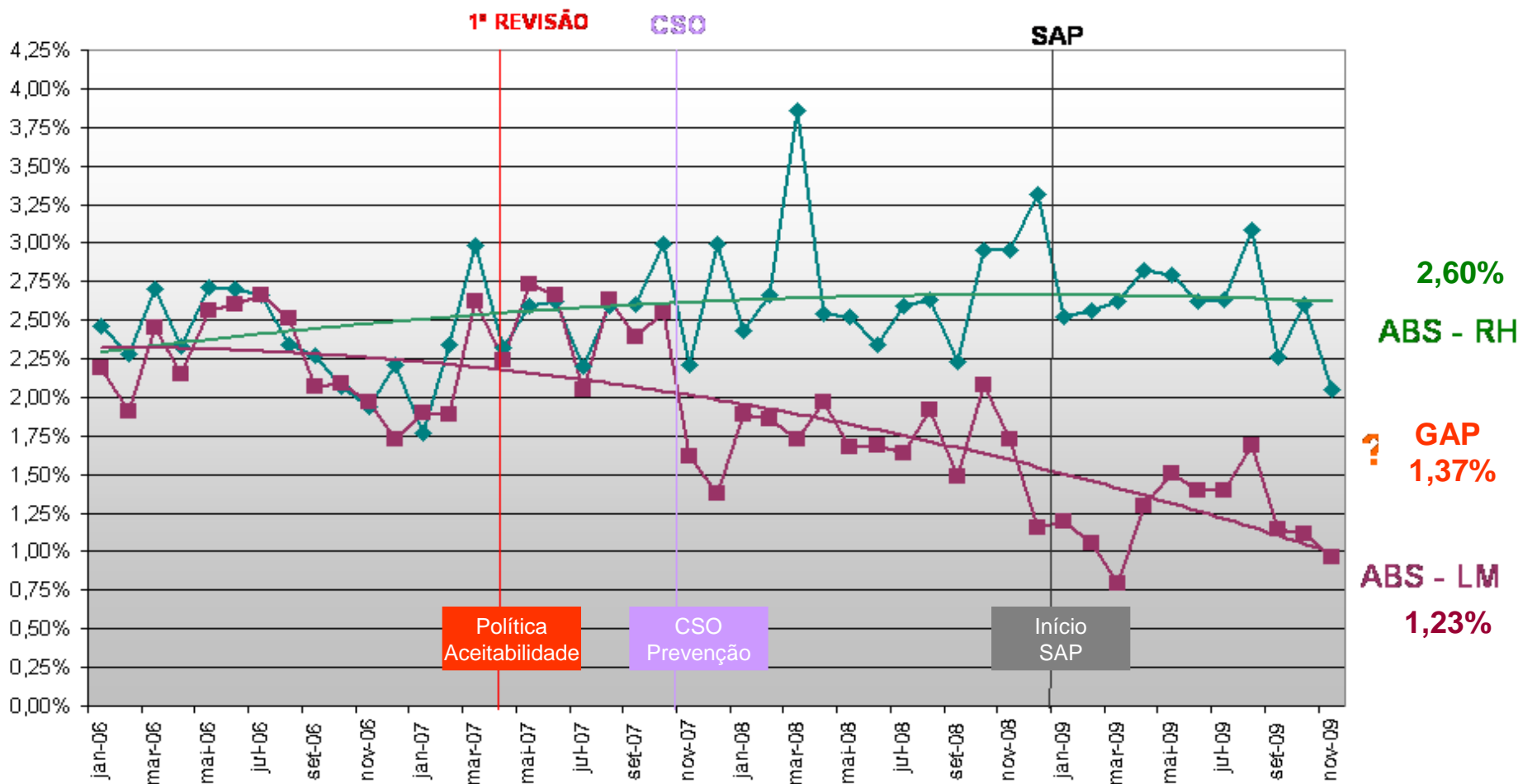
Absenteísmo Epidemiológico - nº dias



**Saving 8 meses
R\$ 600.000,00**



ABSENTEÍSMO GERAL RH X ABSENTEISMO DOENÇA 2006 - 2009



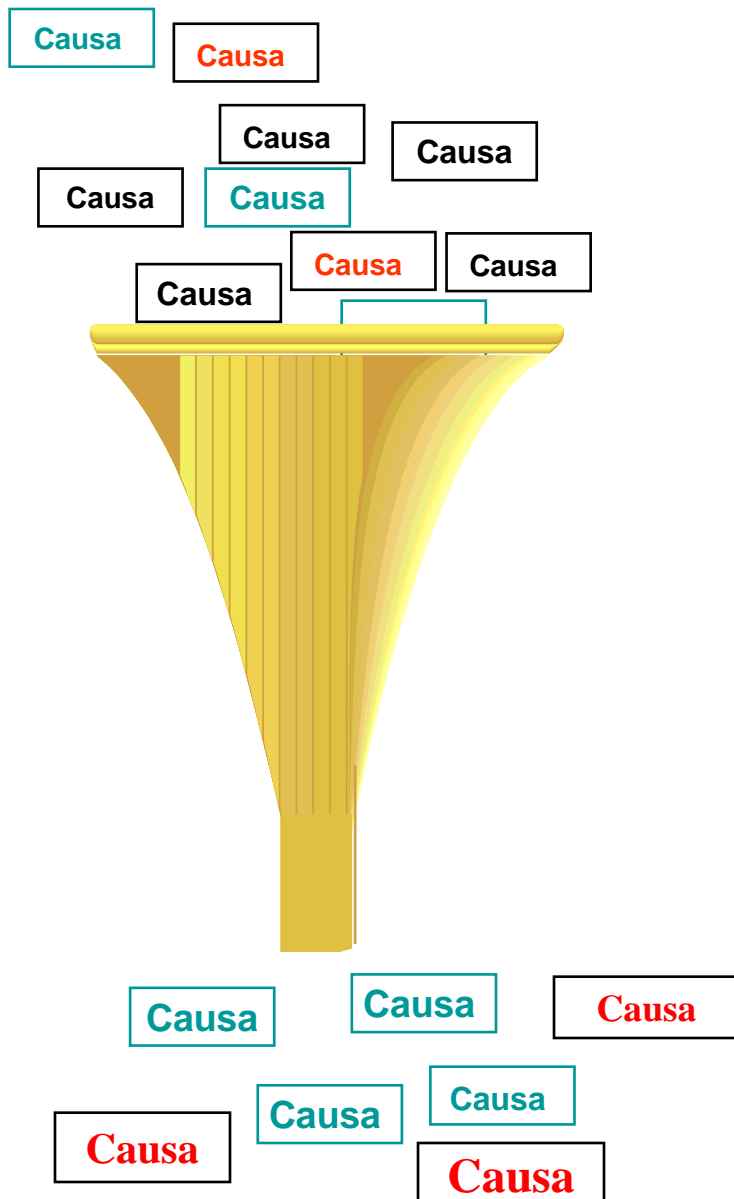
O Absenteísmo é multifatorial



ALBERT EINSTEIN

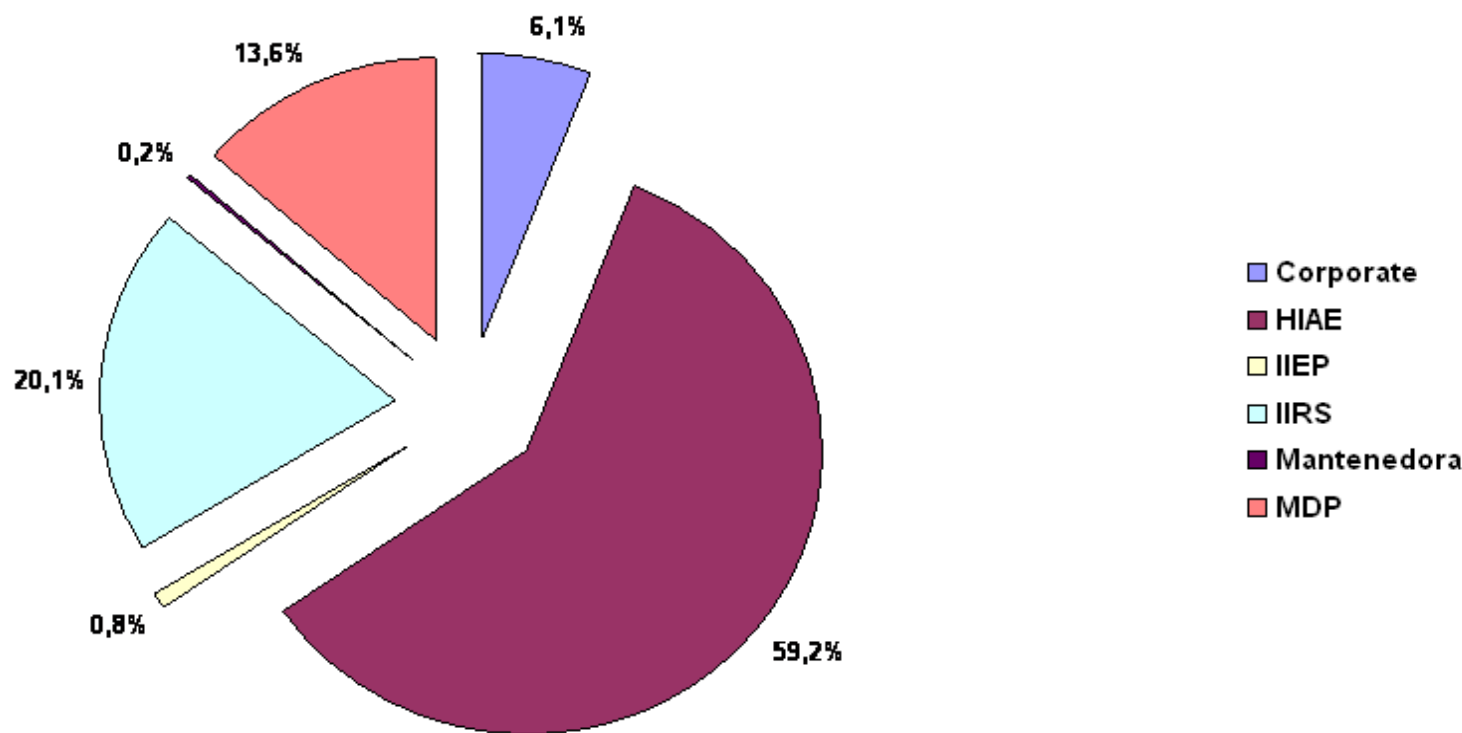
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

73



Podemos filtrar as causas e:
= Agir naquelas que podemos obter melhores resultados
= Agir naquelas que são críticas

**PARTICIPAÇÃO DAS DIVERSAS AREAS DA SBIBAE NO ABSENTEISMO
PERÍODO 2008 - 2009**



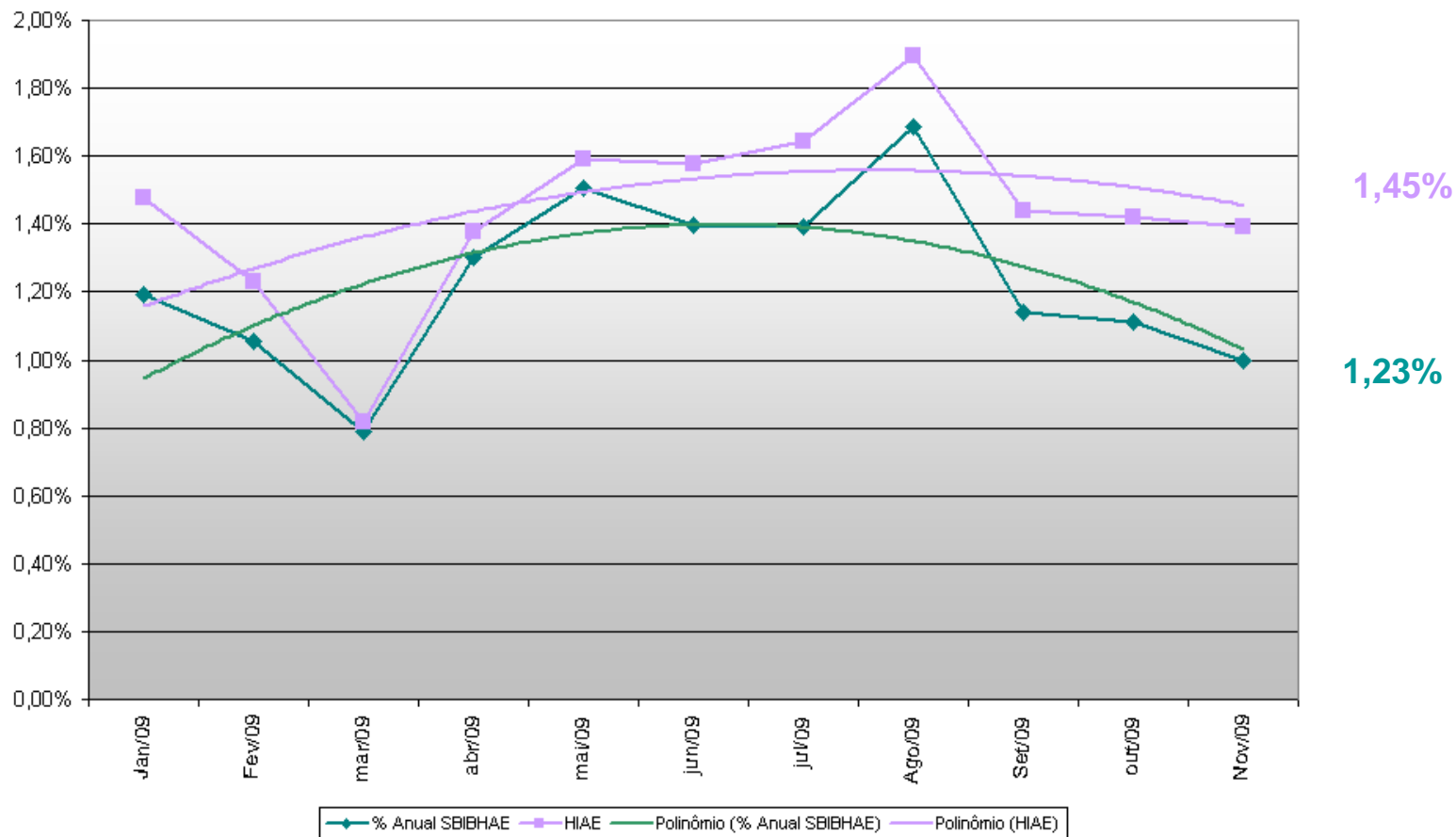
O **HIAE e IIRS** concentram **80%** do absenteísmo da SBIBAE



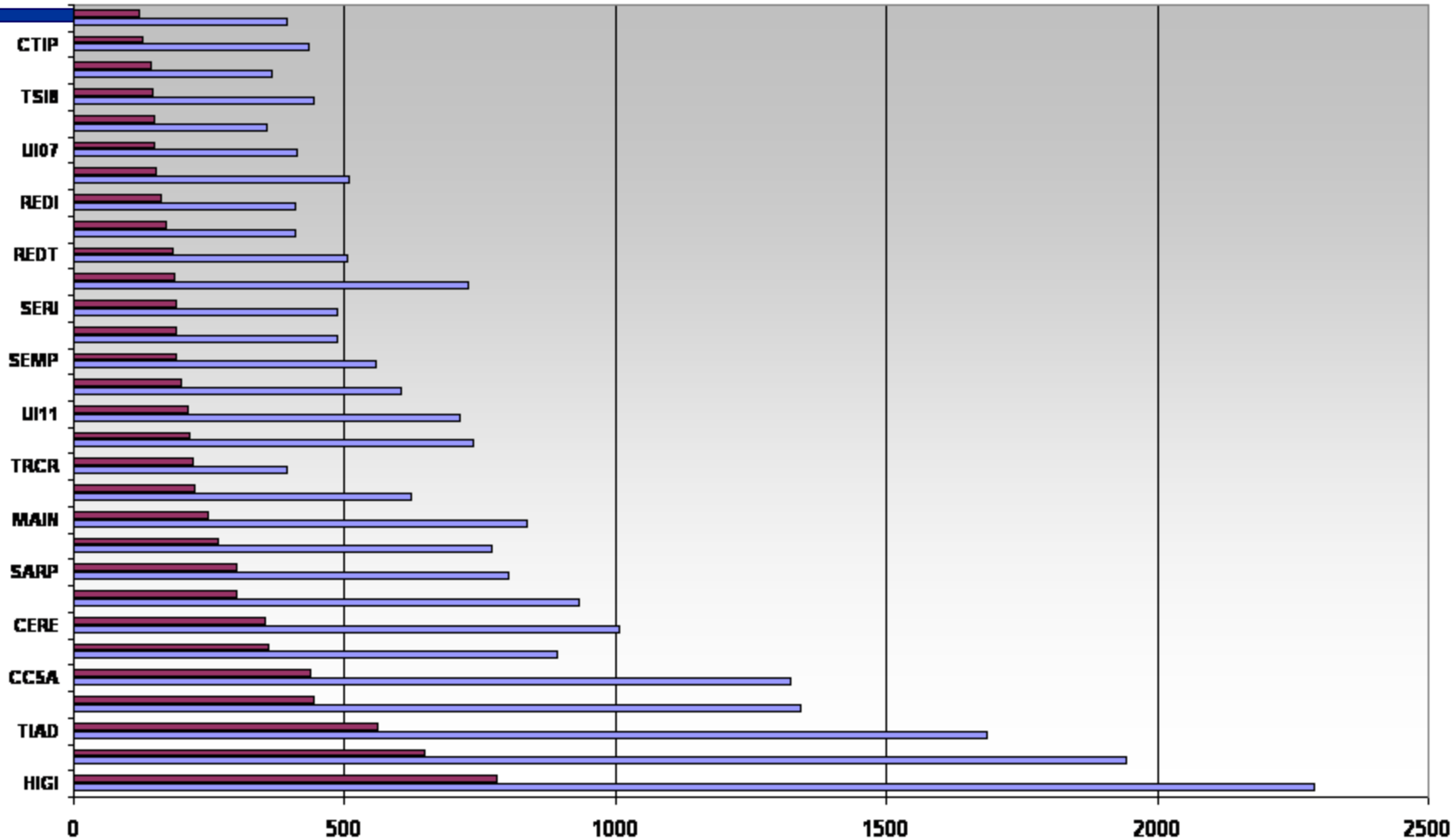
ONDE OCORRE?

HIAE está acima da média institucional.

ABSENTEÍSMO SBIBAE X HIAE
EVOLUÇÃO E TENDENCIA - 2009



TOP ABSENTEISMO HIAE 2008 - 2009 (38 CCSAP GERA 80% DO ABSENTEISMO DA DIRETORIA)



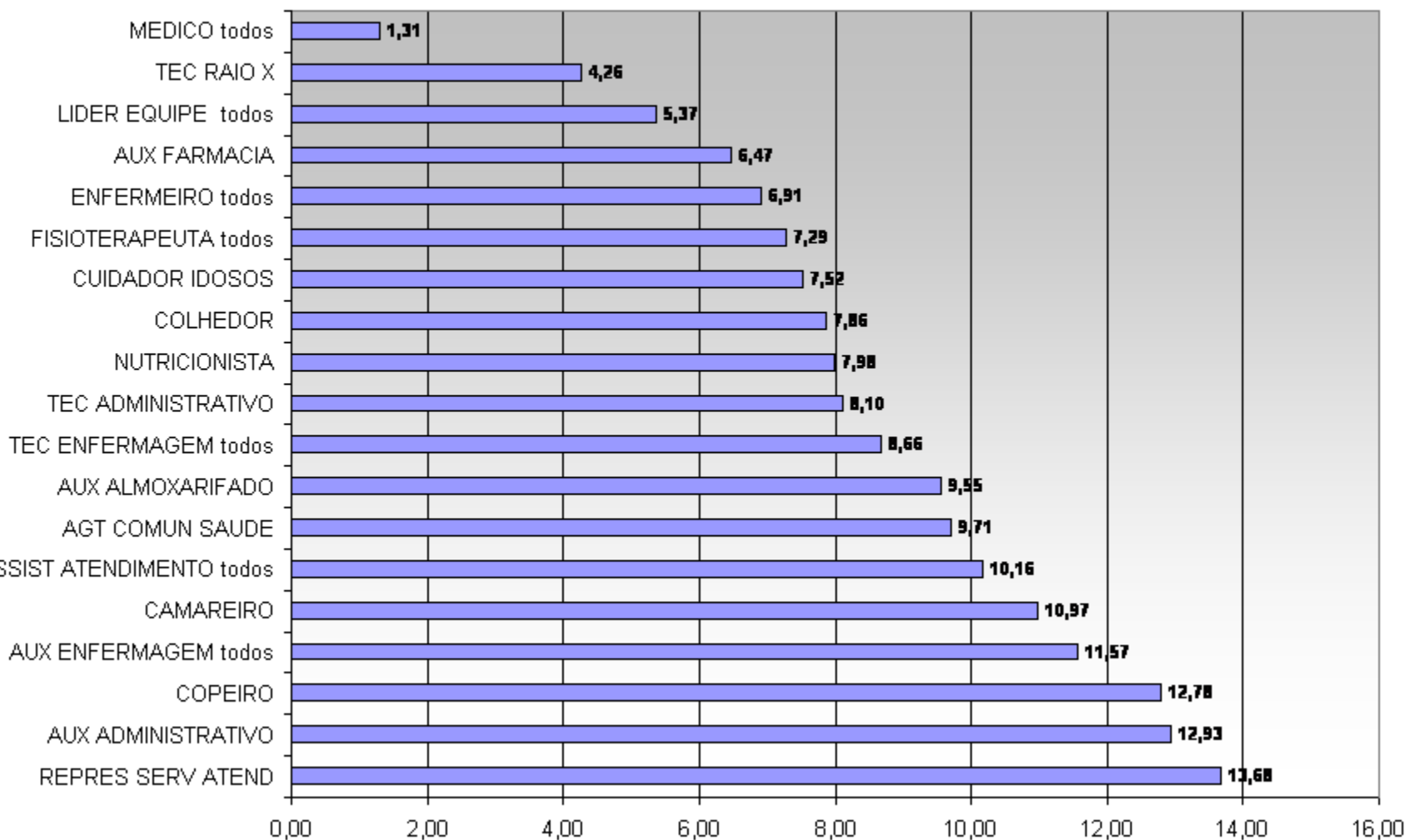
■ NATEST
■ NDIAS

O HIAE concentra seu absenteísmo em **38 áreas** críticas que respondem por **80%** do absenteísmo

- **54% das ausências** estão nas gerencias Pacientes Graves; Serviços ao Cliente e CMC.
- Os **300 funcionários** mais faltosos (N:3.900) respondem por **40% de todas as faltas** desta Diretoria.
- Nos últimos 2 anos identificamos funcionários que apresentaram 137 dias de ausência mediados por 44 atestados, sem nenhuma interferência do gestor.



CARGOS COM MAIOR ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO MÉDIA DE DIAS AUSENTES POR FUNCIONÁRIOS NO CARGO



19 cargos respondem por **86%** do absenteísmo da instituição.

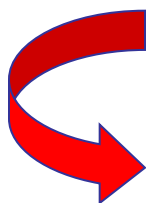
✓ 74% dos afastamentos foram em decorrência dos CID

M (Osteomuscular) – 26%

F (Transtornos Mentais) – 20%,

S (Lesões) – 20%

Aparelho Circulatório – 8%.



**Avaliações e ações
específicas**



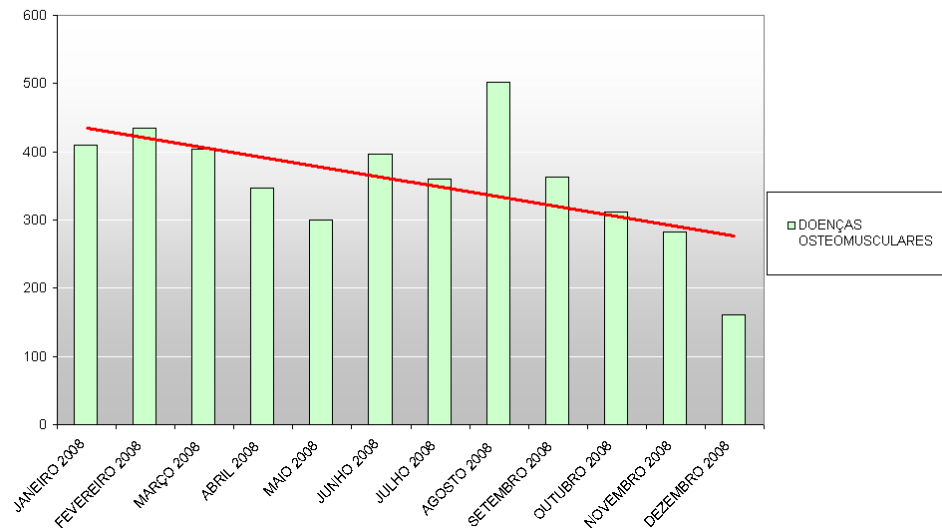
M (Osteomuscular) – 26%

Ergonomia

- ✓ **Screening de áreas de risco (maior índice de absenteísmo) através da aplicação de questionários para estratificação de riscos e agravos;**
- ✓ **Implantação de ginástica terapêutica holística para funcionários com queixas e ou sintomas osteomusculares;**
- ✓ **Treinamento e capacitação em ergonomia para os funcionários e gestores através de E - Learning ou presencial;**
- ✓ **Intervenções organizacionais preventivas, ex: re organização do trabalho;**
- ✓ **Para os casos que necessitam de acompanhamento médico:**
 - credenciamos 3 profissionais (médicos ortopedistas) referenciados.
 - Oferecemos apoio ao diagnostico de imagem no HIAE (raio X, USG, Tomo, RNM, etc).

Realizados 118 avaliações de doenças da coluna vertebral, 67 de distúrbios articulares e 312 de distúrbios álgicos do aparelho locomotor

EVOLUÇÃO ABSENTEISMO POR DOENÇAS OSTEOMUSCULARES
SBIBAE - 2008



Redução de Risco Osteomuscular na Prática Assistencial Piloto em Unidade de Tratamento Semi Intensivo

**Diretoria Prática Assistencial
SSMA – Centro de Saúde
Ocupacional**

**Diretoria Unidade Hospitalar
Morumbi
Unidade Semi-Intensiva 7º and**

Autores

Tucherman M; Silva GA; Lemo A; Guastelli LR, Cunha LB

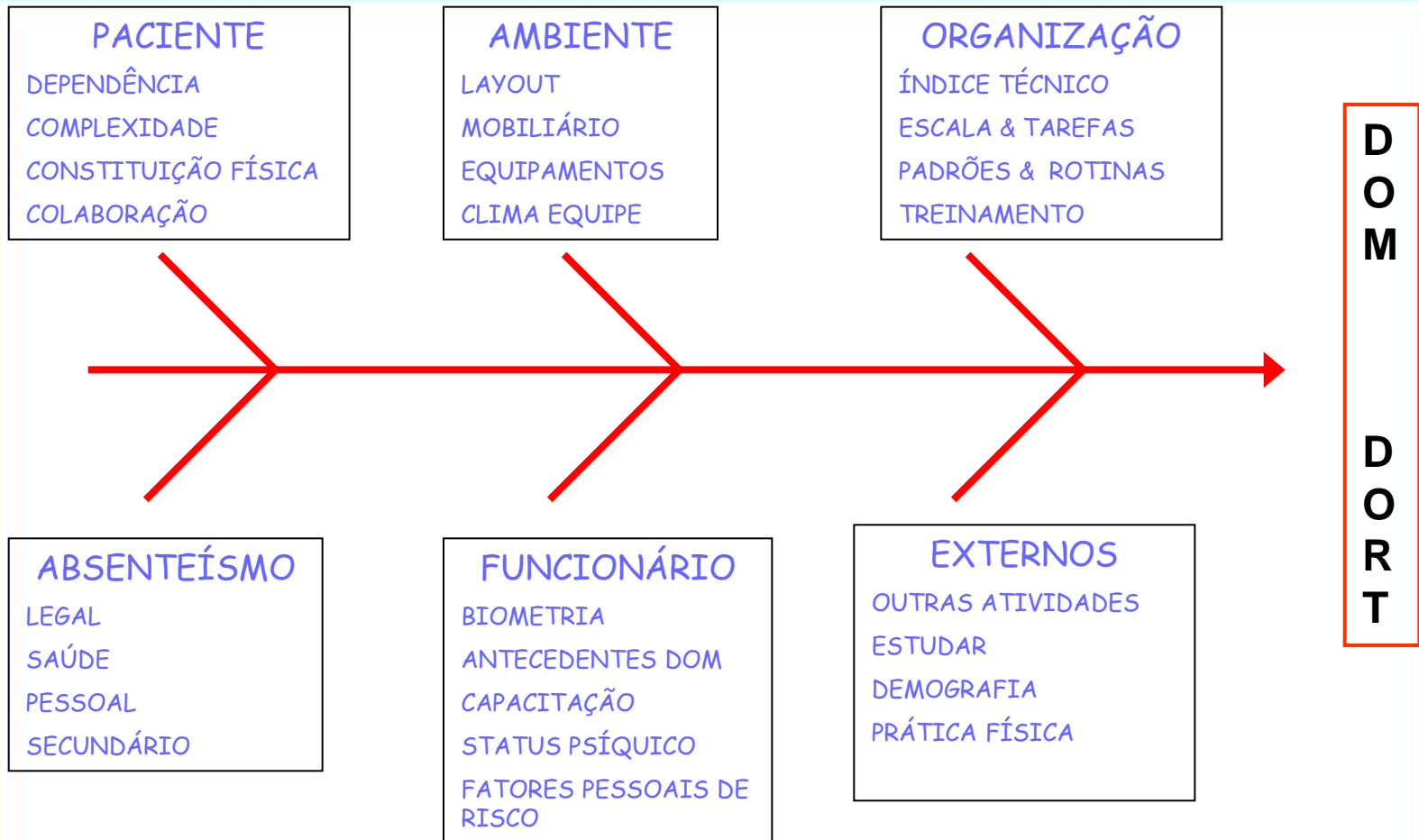
Plan (Planejar)

Identificação do problema

As tarefas de mobilização e reposicionamento manual de pacientes podem requerer exigências físicas que envolvem esforço físico devido ao peso ou dependência excessiva, posturas inadequadas, decorrentes de inclinar-se sobre uma cama ou trabalhar numa área restrita; mudança de peso súbita, que pode ocorrer se um paciente perde o equilíbrio ou força, ao mudar a postura ou enquanto se locomove. Estes, dentre muitos outros fatores, podem desencadear ou agravar problemas osteomusculares em trabalhadores de saúde.

Estes agravos se traduzem em queixas osteomusculares frequentes, altos índices de absenteísmo, licenças prolongadas e problemas trabalhistas, criando um ciclo vicioso que compromete a segurança do paciente e o desempenho da instituição.

Plan (Planejar)



Plan (Planejar)

Plano de ação: IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO PROBLEMA

O que	ANÁLISE EPIDEMIOLÓGICA DO ABSENTEÍSMO; QUEIXAS E BENEFÍCIOS INSS; E ANÁLISE DE ATIVIDADE, POSTURA E RISCO ERGONÔMICO
Quem	FISIOTERAPEUTA, MÉDICO DO TRABALHO
Quando	NOVEMBRO DE 2007 FEVEREIRO DE 2008
Por que	IDENTIFICAR O PERIGO; ANALISAR O RISCO ERGONÔMICO; IDENTIFICAR AGRAVOS E SUA CORRELAÇÃO COM A PRÁTICA ASSISTENCIAL
Onde	UNIDADE DE TRATAMENTO SEMI-INTENSIVO 7º ANDAR
Como	USO DE FORMULÁRIOS DE INSPEÇÃO DE RISCO ERGONÔMICO; RELATÓRIOS GERENCIAIS DE ABSENTEÍSMO; QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO POSTURAL; DE ATIVIDADES E AGRAVOS A SAÚDE; TABULAÇÃO DE DADOS E ANÁLISE ESTATÍSTICA.
Quanto Custa	SEM CUSTO

Indicador

ABSENTEÍSMO POR DOM-DORT

Meta

REDUÇÃO DE ABSENTEÍSMO POR DOM-DORT* ENTRE OS PARTICIPANTES

*relacionadas

Plan (Planejar)

Plano de ação: TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO EM ERGONOMIA

O que	DESENVOLVER PROGRAMA EDUCATIVO EM ERGONOMIA, ABORDANDO O RISCO ERGONÔMICO DURANTE A MOVIMENTAÇÃO E TRANSPORTE DE PACIENTES
Quem	ENFERMEIROS TRSA, FISIOTERAPEUTA E MÉDICO DO TRABALHO
Quando	DEZEMBRO DE 2007 JULHO DE 2008
Por que	TREINAMENTO EM ERGONOMIA DAS EQUIPES ASSISTENCIAIS EM ÁREAS DE MAIOR RISCO E REDUZIR A INCIDÊNCIA DE DOM-DORT
Onde	TRSA - CENTRO DE SIMULAÇÃO REALÍSTICA
Como	DESENVOLVIMENTO DE MATERIAL EDUCATIVO, APOSTILA, E-LEARNING COM TESTE DE AVALIAÇÃO, DESENVOLVIMENTO DE CENÁRIO E SCRIPT PARA TREINAMENTO EM SIMULAÇÃO REALÍSTICA.
Quanto Custa	SEM CUSTO

Indicador

DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DO CURSO

Meta

MÍNIMO DE 80% EM: FREQUÊNCIA, APROVAÇÃO E APROVEITAMENTO

Plan (Planejar)

Plano de ação: GINÁSTICA TERAPÊUTICA HOLÍSTICA

O que	IMPLANTAR PROGRAMA TERAPÊUTICO, ATRAVÉS DE ATIVIDADE FÍSICA, DESTINADO AOS FUNCIONÁRIOS SINTOMÁTICOS DE ÁREAS DE RISCO
Quem	FISIOTERAPEUTA E MÉDICO DO TRABALHO
Quando	ABRIL DE 2008 A JULHO DE 2008
Por que	A PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA MODERADA, FOCADA NO ALONGAMENTO E FORTALECIMENTO MUSCULAR REDUZ RISCO DE DOM-DORT
Onde	SALA DO PQVI (RH), 1º SUBSOLO
Como	DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA HOLÍSTICA COM BASE EM RPG, YOGA E PILATES; FORMANDO GRUPOS DE FUNCIONÁRIOS, CONFORME OS TURNOS DE TRABALHO, APLICAÇÃO DE 12 AULAS (1X POR SEMANA), COM DURAÇÃO DE 60 MINUTOS
Quanto Custa	R\$500,00 AQUISIÇÃO DE 10 COLCHONETES

Indicador

AVALIAÇÃO POR ESCALA DE DOR; FLEXIBILIDADE, FORÇA E PERCEPÇÃO DE BEM ESTAR

Meta

MELHORIA DOS INDICADORES EM 25%

Plan (Planejar)

Plano de ação: INTERVENÇÕES EM ERGONOMIA

O que	INTERVENÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, LAYOUT, MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS NAS ÁREAS E ATIVIDADES DE RISCO
Quem	MÉDICO DO TRABALHO, FISIOTERAPEUTA E GESTORES
Quando	MARÇO DE 2008 JULHO DE 2008
Por que	AS INTERVENÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO TEM BAIXO CUSTO, MELHORAM O CLIMA, REDUZEM E EQUALIZAM OS RISCOS
Onde	UNIDADE DE TRATAMENTO SEMI-INTENSIVO - 7º ANDAR
Como	IMPLANTAÇÃO DE ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DEPENDÊNCIA; ADEQUAÇÃO DA EQUIPE CONFORME GRAU DE DEPENDÊNCIA; MUDANÇA DE HORÁRIOS DE BANHOS E MUDANÇA DE HORÁRIOS PARA AVALIAÇÃO PESO CORPORAL
Quanto Custa	SEM CUSTO ADICIONAL

Indicador

ABSENTEÍSMO POR DOM DORT NA EQUIPE ASSISTENCIAL DA UNIDADE

Meta

REDUÇÃO DE 10% NO ABSENTEÍSMO POR DOM DORT* NA EQUIPE

*relacionadas a atividade

Do (Fazer, executar)

AÇÃO	GOALS	CHECK
IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DO PROBLEMA	ANÁLISE RELATÓRIOS GERENCIAIS DE ABSENTEÍSMO	✓
	APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO POSTURAL	✓
	APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES E AGRAVOS A SAÚDE	✓
	ANÁLISE DE RISCO ERGONÔMICO	✓
	TABULAÇÃO DE DADOS E ANÁLISE ESTATÍSTICA.	✓
TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO EM ERGONOMIA	PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	✓
	DESENVOLVIMENTO DO MATERIAL EDUCATIVO,	✓
	ELABORAÇÃO DE APOSTILA DE APOIO AO E-LEARNING E DO TESTE DE AVALIAÇÃO	✓
	DESENVOLVIMENTO DE SCRIPTS PARA O TREINAMENTO EM SIMULAÇÃO REALÍSTICA.	✓
	DESENVOLVIMENTO DE CENÁRIOS PARA O TREINAMENTO EM SIMULAÇÃO REALÍSTICA.	✓

Do (Fazer, executar)

AÇÃO	GOALS	CHECK
GINÁSTICA TERAPÊUTICA HOLÍSTICA	DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMA DE GINÁSTICA HOLÍSTICA DE FUNCIONÁRIOS	✓
	FORMAÇÃO DE GRUPOS CONFORME OS TURNOS DE TRABALHO,	✓
	AVALIAÇÃO PRÉVIA: ESCALA DOR, FLEXIBILIDADE E FORÇA	✓
	APLICAÇÃO DE 12 AULAS (1X POR SEMANA), DURAÇÃO DE 60 MINUTOS.	✓
	AVALIAÇÃO POSTERIOR: ESCALA DE DOR, FLEXIBILIDADE E FORÇA	✓
INTERVENÇÕES EM ERGONOMIA	IMPLANTAÇÃO DE ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DEPENDÊNCIA	✓
	ADEQUAÇÃO DA EQUIPE CONFORME GRAU DE DEPENDÊNCIA	✓
	MUDANÇA DE HORÁRIOS DE BANHOS	0
	MUDANÇA DE HORÁRIOS PARA AVALIAÇÃO PESO CORPORAL	✓

Check (Verificar)

AVALIAÇÃO DOS INDICADORES

INDICADORES	PRÉ	PÓS	VARIAÇÃO %
ABSENTEÍSMO EQUIPE CID M (DIAS)	210	98	-53%
ABSENTEÍSMO GRUPO INTERVENÇÃO CID M (DIAS)	58	33	-43%
AVALIAÇÃO ESCALA ANALÓGICA DE DOR	6	3	-50%
FLEXIBILIDADE EM PÉ (Distancia ao chão em cm)	9	6	33%
FLEXIBILIDADE SENTADO (Alcance aos pés em cm)	62	72	16%
DINAMOMETRIA DORSO LOMBAR (em Kgf)	54	64	19%
DINAMOMETRIA MEMBROS INFERIORES (em Kgf)	54	62	15%



- ✓ **Definição do perfil biométrico por área e características requeridas conforme especialidade e atividade.**
- ✓ **Seleção: análise CV, prova técnica, avaliação pelo RH com foco em competências comportamentais, entrevista com o coordenador da área.**
- ✓ **Teste biométrico se requerido.**
- ✓ **Aprovação ou Redirecionamento para áreas compatíveis.**



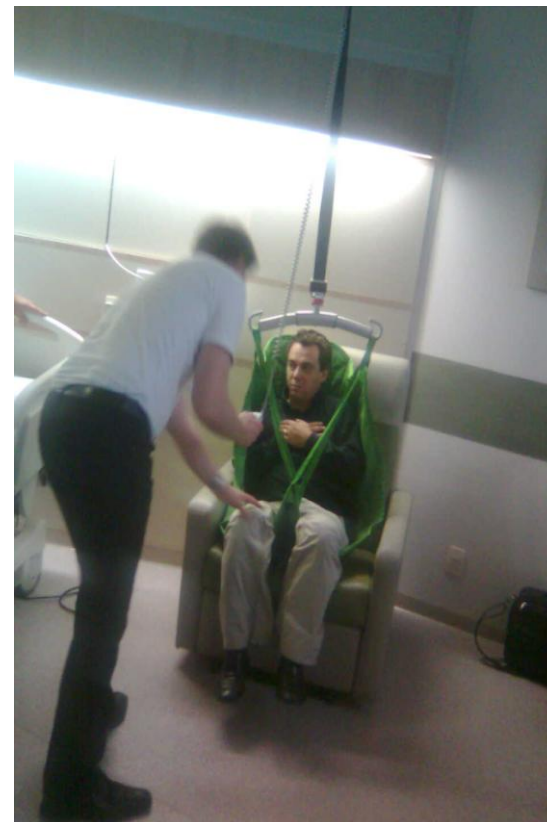
[Avaliac_biometrica\Video Fisio \(final\).wmv](#)

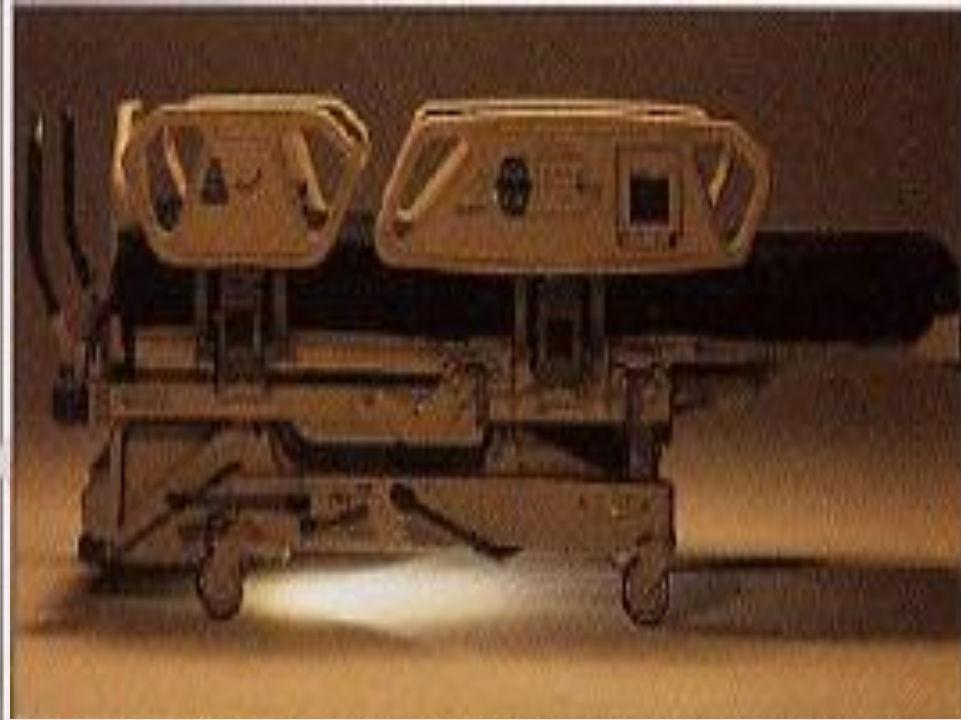
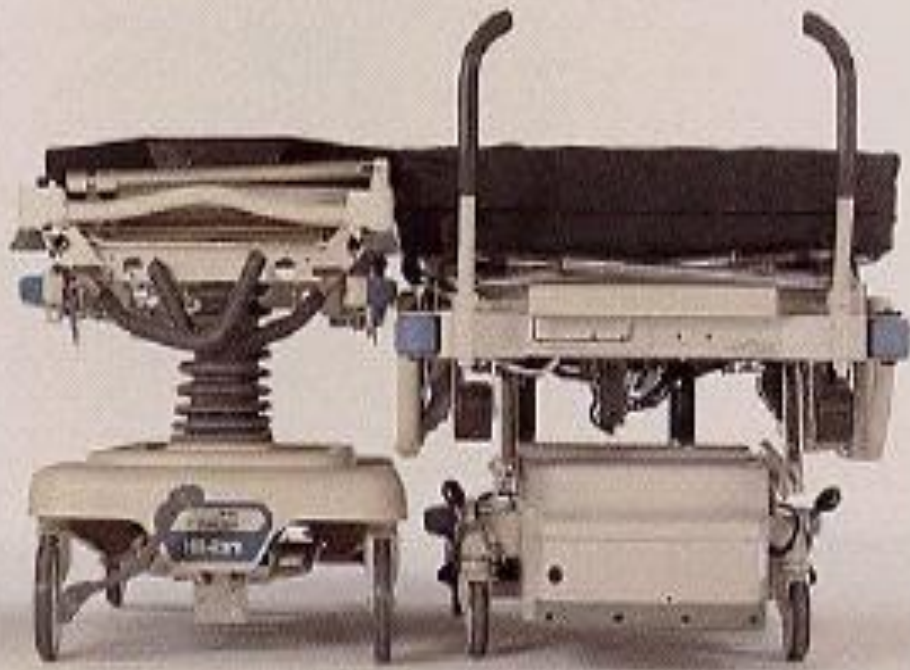
Disponibilização de equipamentos



Incentivo e supervisão para utilização

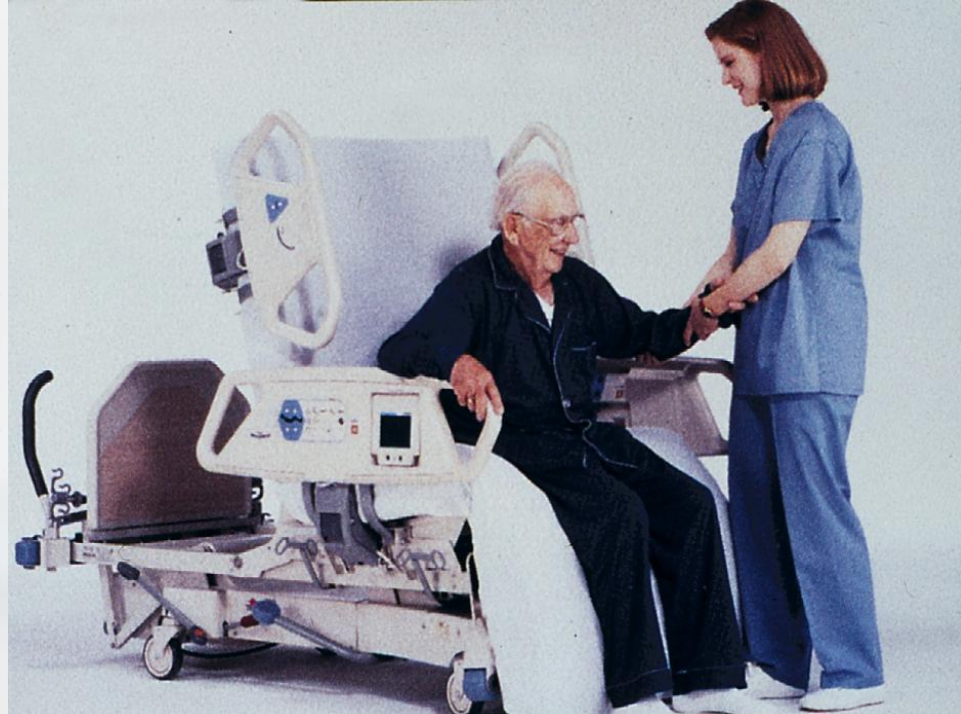






**AVANÇOS
TECNOLÓGICOS EM
EQUIPAMENTOS
HOSPITALARES**







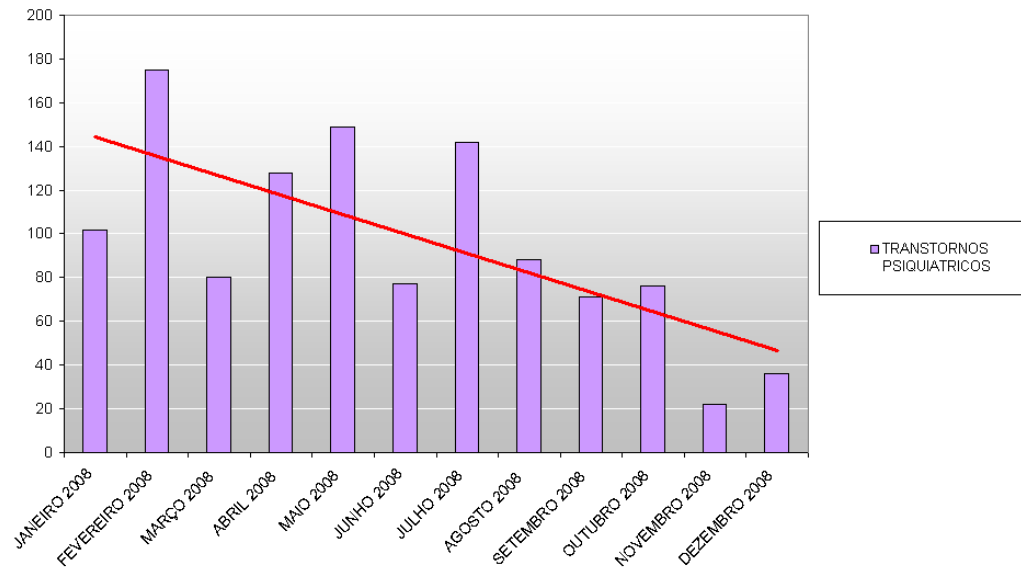




F (Transtornos Mentais) – 20%,

- ✓ **Orientação ao gestor: como perceber e lidar com casos distúrbios mentais na equipe**
- ✓ **Observação, análise e encaminhamento pelo gestor de comportamentos “susceptíveis” para avaliação do psiquiatra..**
- ✓ **Análise do absenteísmo por distúrbios mentais**
- ✓ **Avaliação psiquiátrica e direcionamento para rede credenciada**
- ✓ **Programa de Apoio ao Funcionário - POP**
- ✓ **Realizado 330 atendimentos psiquiátricos**

EVOLUÇÃO ABSENTEISMO POR TRANSTORNOS PSIQUIATRICOS
SBIBAE - 2008





ALBERT EINSTEIN

SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

Programa de Orientação Pessoal - POP



ASSISTENCIA PSICOLOGICA

Atendimento realizado por psicólogos treinados, baseado na situação vivida, destinado a oferecer suporte em circunstâncias que demandem apoio emocional e orientação. Em caso de necessidade o atendimento poderá ser presencial.

Exemplos de situações atendidas:

- Problemas familiares e conjugais;
- Conflitos de relacionamento profissional;
- Problemas pessoais;
- Situações traumáticas, tais como acidentes, sequestros e assaltos;
- Dependências químicas;
- Orientação vocacional e de carreira;
- Distúrbios de aprendizagem e do desenvolvimento;
- Momento de mudanças.



CONSULTORIA JURIDICA

Serviço prestado por advogados de todos os ramos do direito, destinados à avaliação de situações específicas, análise de documentos e orientação do usuário sobre seus direitos e medidas legais cabíveis.

Exemplos de situações atendidas:

- Análise de documentos, processos e contratos;
- Orientação e indicação em ações específicas;
- Intervenção em situações emergenciais;
- Aconselhamento jurídico com especialistas nas áreas: Consumidor; Penal, Previdenciário, Trabalhista, Tributário, Empresarial e Direito Civil (Imobiliário, Família, e Sucessório).



SERVIÇO SOCIAL

Atendimento prestado por assistentes sociais que atuam em diversas situações de ordem social que impactam na vida das pessoas, interferindo no ambiente de trabalho, social e familiar.

Exemplos de situações atendidas:

- Intervenções em situações críticas ou traumáticas;
- Mobilização de recursos públicos e privados para atender necessidades especiais;
- Aconselhamento e planejamento social e familiar;
- Visitas domiciliares e hospitalares;
- Aconselhamento financeiro;
- Organização e diagnóstico da situação financeira pessoal.



O PROGRAMA

Todos nós enfrentamos dificuldades em nosso dia-a-dia. Mesmo diante do que nos parece muito simples, a opinião, orientação e o apoio de um profissional especializado podem tornar a solução mais fácil e rápida.

O Programa de Orientação Pessoal (POP) é um recurso de apoio oferecido pela Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein para seus funcionários e dependentes. O POP oferece atendimento na área psicológica, jurídica e de serviço social para você e seus familiares.

Você pode confiar. A **confidencialidade** é assegurada. A Sociedade não tem acesso a nenhuma informação específica, pois os relatórios estatísticos não permitem a identificação dos usuários.

O atendimento é totalmente **gratuito**, começando pela linha 0800, que pode ser acessado por telefone fixo, público ou celular de qualquer parte do País sem custo algum.



0800 285 2233

Horário de atendimento das 08h às 20h em dias úteis. Em caso de emergência, você pode contatar o serviço a qualquer momento, inclusive feriados.

Em todas as hipóteses, a ligação será recepcionada por um profissional capaz de avaliar a situação apresentada, e caso necessário encaminhá-la de forma consistente ao especialista mais adequado para a resolução.

Para cada evento você terá direito a contatos por telefone (uso ilimitado), e a até 5 (seis) consultas presenciais com um especialista do POP.

Você também pode utilizar o POP acessando:

www.pop-einstein.com.br

MAIS TEMPO
PARA CUIDAR DO QUE É
IMPORTANTE
PARA VOCÊ



PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PESSOAL



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

AGORA COM ATENDIMENTO
PRESENCIAL

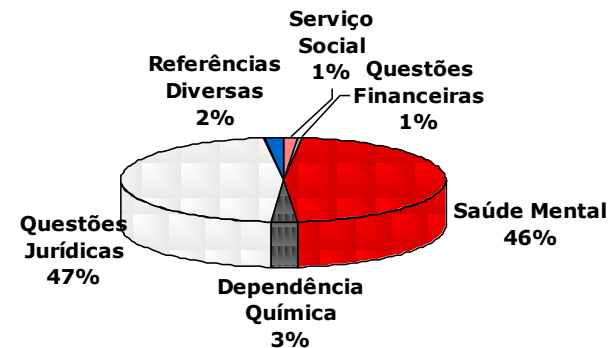
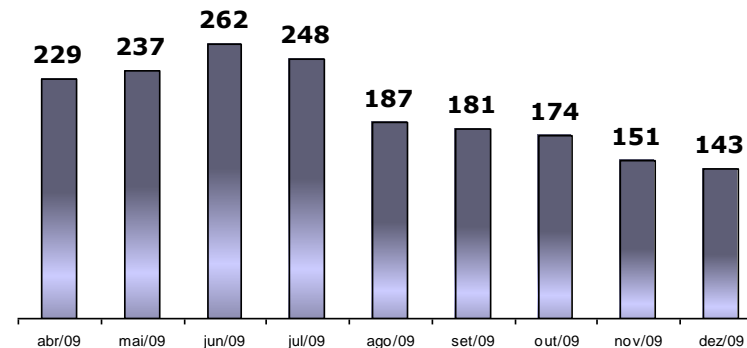
Foco de Atuação:

- ✓ **Assistência psicológica focal;**
- ✓ **Orientação Vocacional;**
- ✓ **Orientação Jurídica;**
- ✓ **Planejamento Orçamentário;**
- ✓ **Serviço Social.**

Informações Adicionais:

- ✓ **Acesso via 0800 e/ou website exclusivos;**
- ✓ **Recepção por psicólogos especialmente treinados;**
- ✓ **Atendimento presencial por especialistas;**
- ✓ **Avaliação de resultados (eficácia, satisfação e impacto).**

Número de Casos Atendidos por Mês



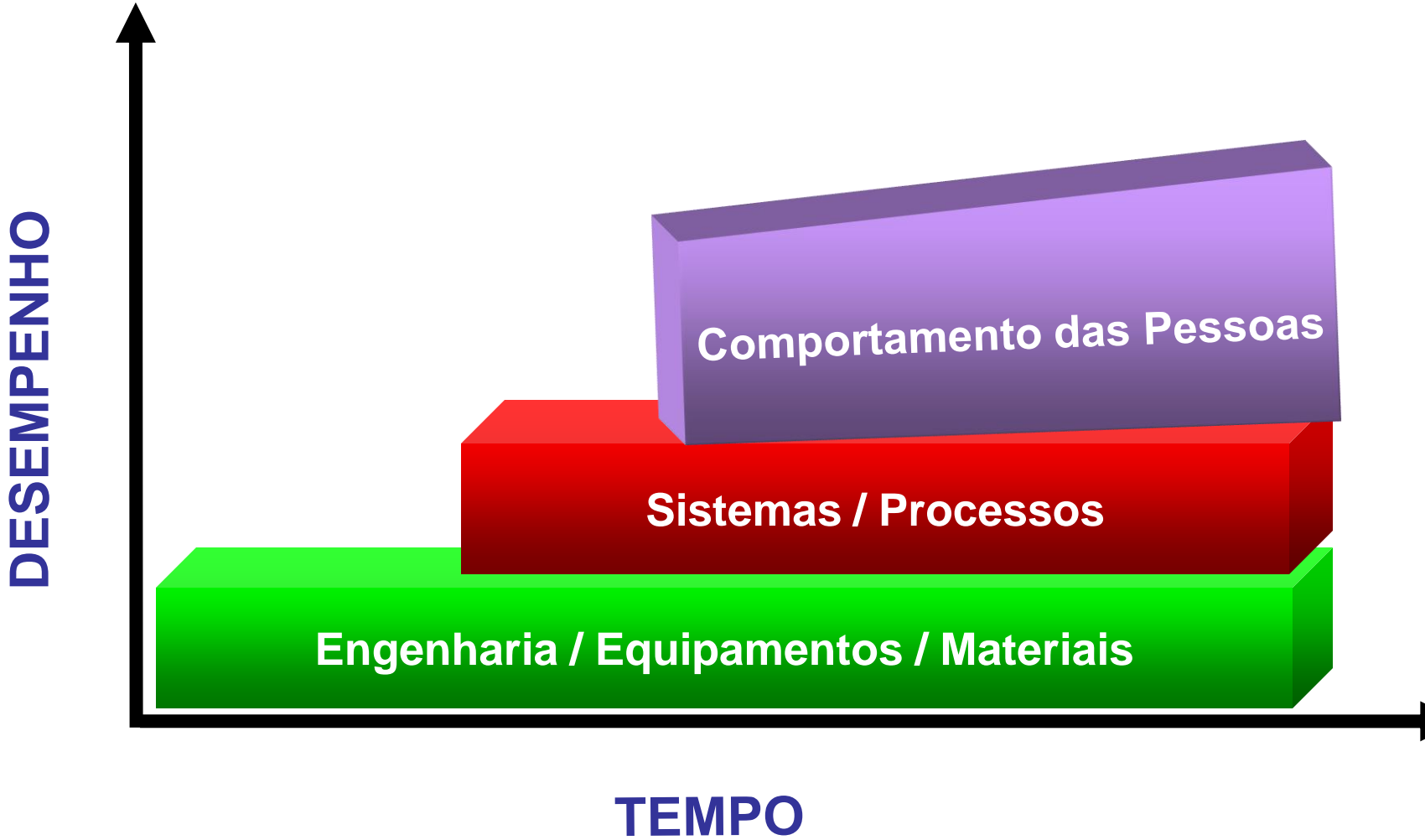


Outros



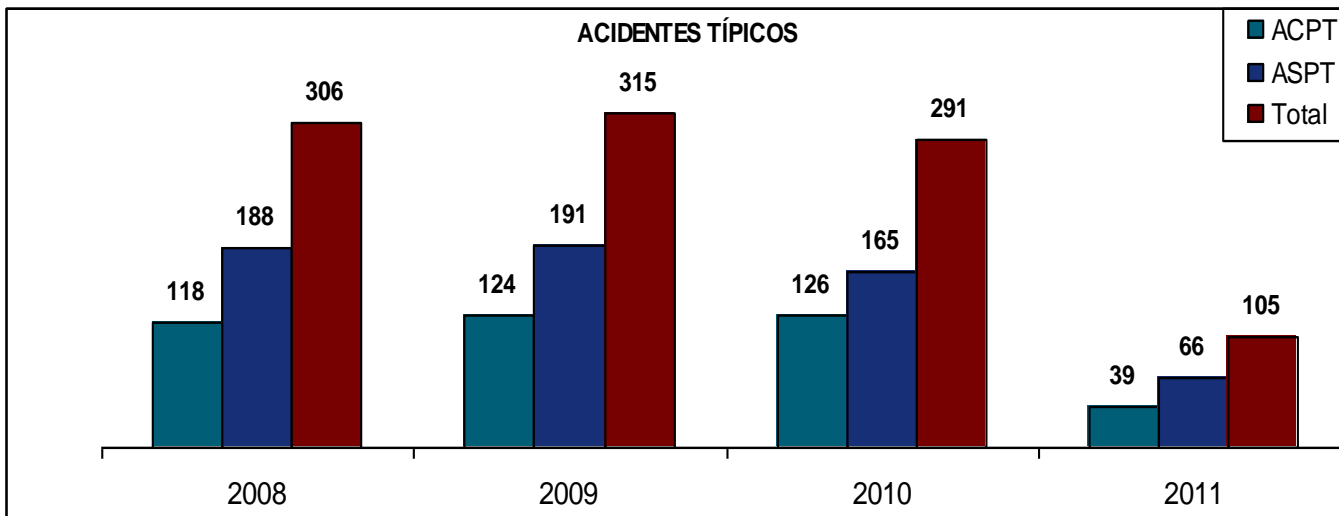
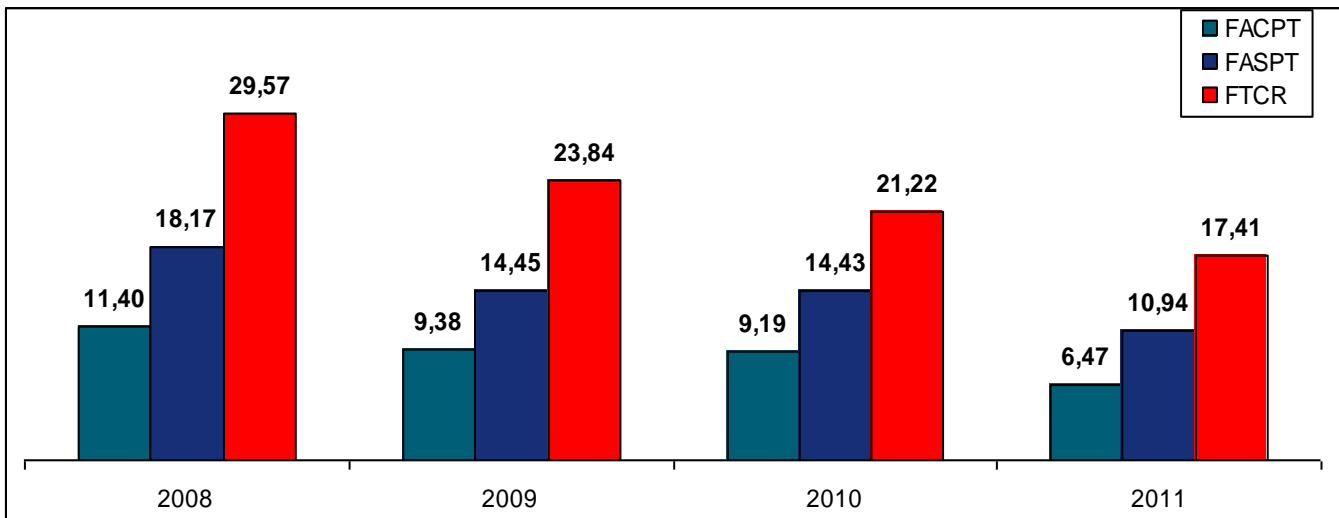
Foco em Reduzir Acidentes de Trabalho

Construído o Desempenho de Segurança Ocupacional





- ✓ **Formação de Comitês**
- ✓ **Reconhecimento individual e por equipes**
- ✓ **Auditoria de boas práticas**
- ✓ **Envolvimento do Colaborador**
- ✓ **Responsabilidade do Gestor**
- ✓ **Meta (do CEO ao profissional da linha de frente)**

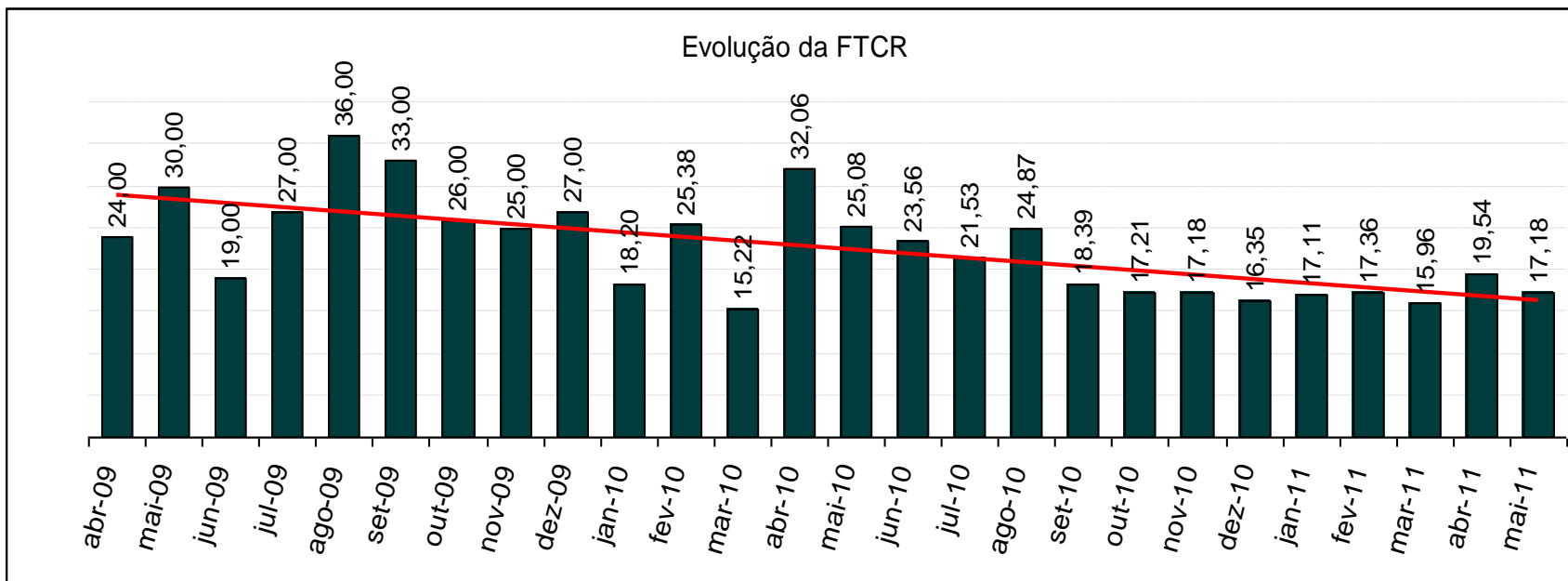


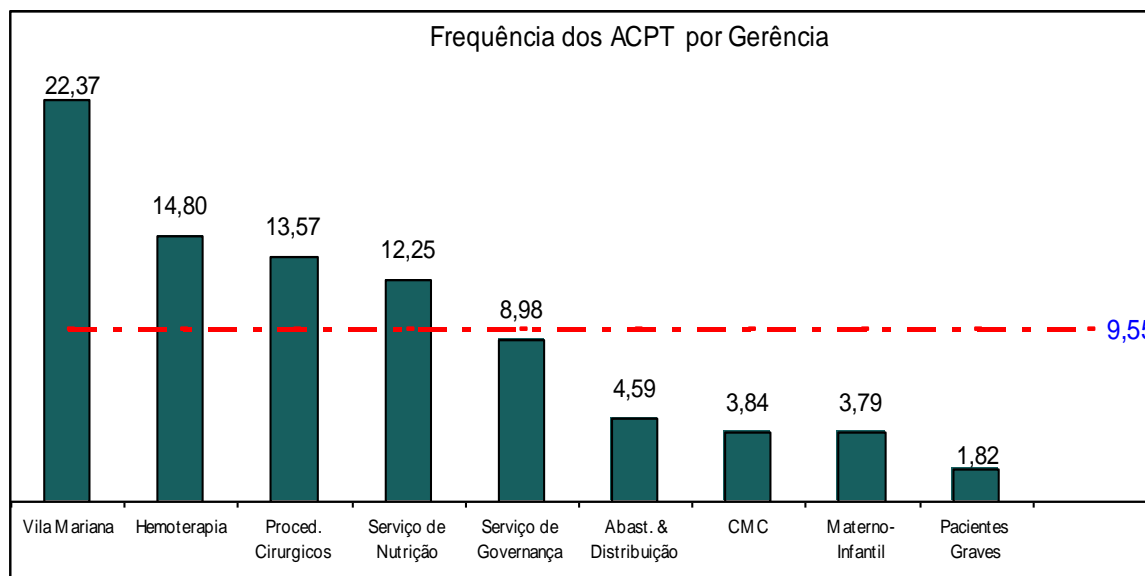
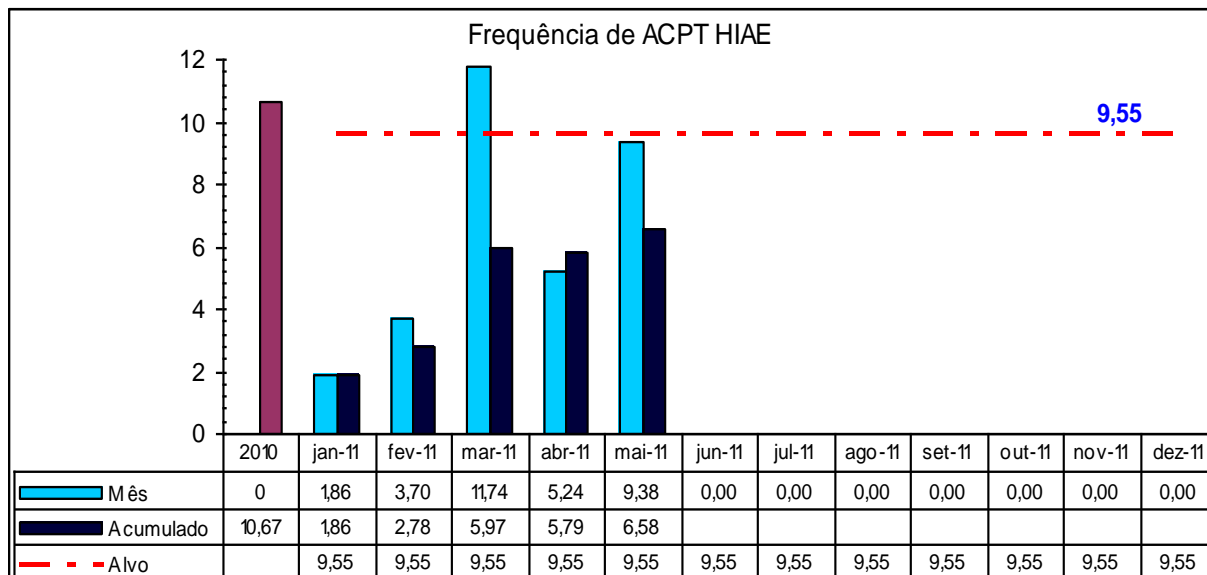
Evolução da FTCR

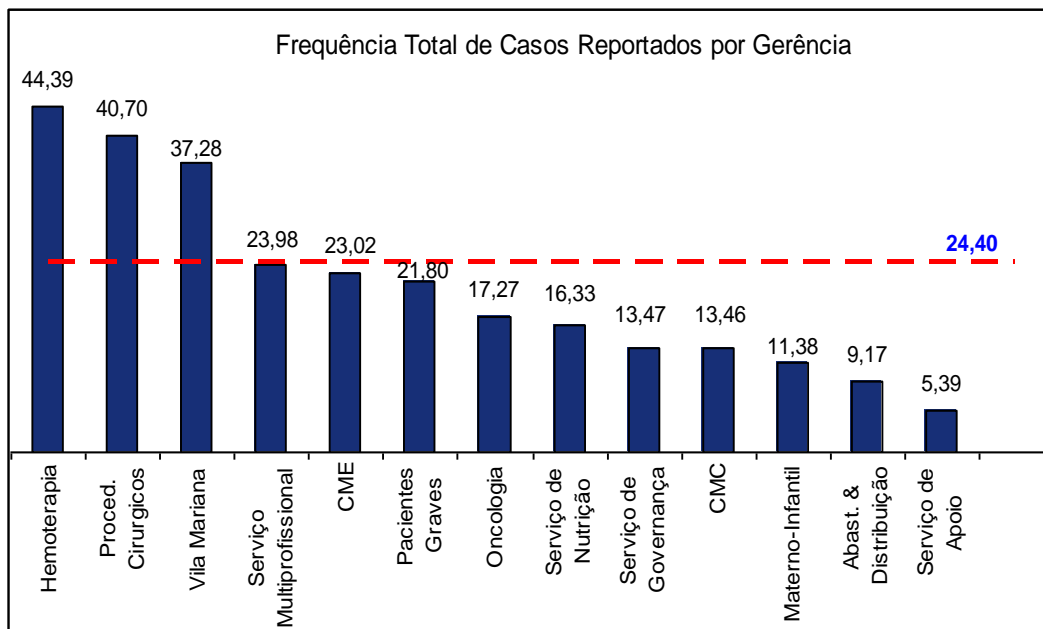
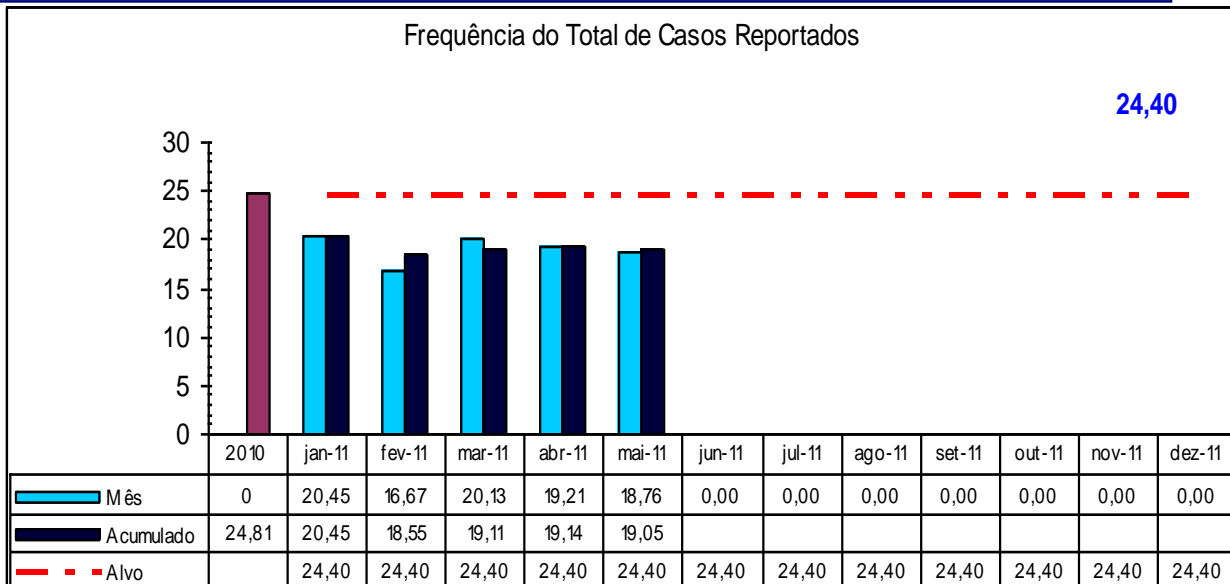


ALBERT EINSTEIN

SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL





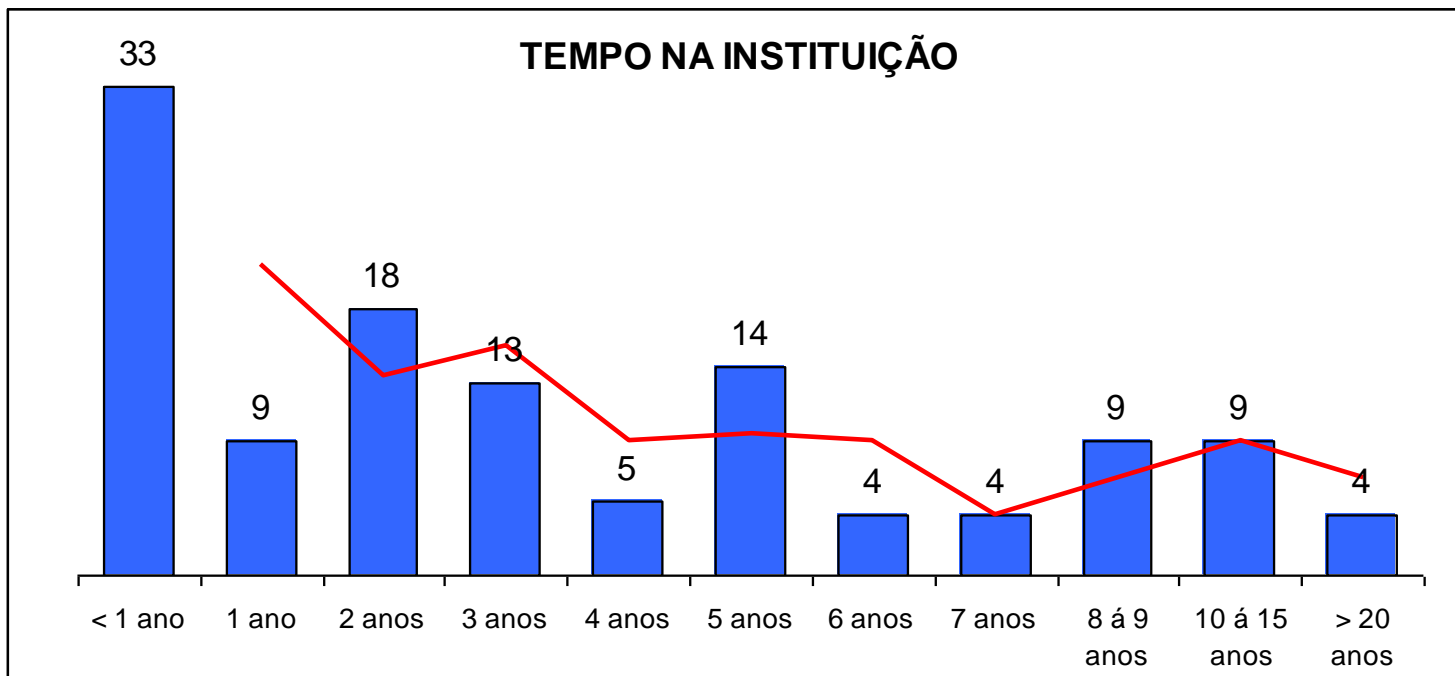




Acidentes por Tempo de Casa na Instituição



Acidentes com Perda de Tempo 2009 - 122



HOSPITAL SAUDÁVEL

O Hospital Saudável é uma iniciativa do Centro de Saúde Ocupacional, em parceria com o Programa Mais Vida de Recursos Humanos, e consiste em um macro programa, que promove ações de prevenção e promoção à saúde, conscientizando os colaboradores da SBIBAE sobre a importância da auto-gestão da saúde.

Temas como saúde da mulher, tabagismo, reeducação alimentar e estresse são abordados em uma série de programas, que acontecem durante todo o ano e oferecem aos colaboradores, sem qualquer ônus, atendimentos individuais e em grupo para a prevenção de problemas de saúde que o funcionário esteja propício a apresentar futuramente.

O Hospital Saudável trabalha para que o colaborador Einstein tenha qualidade de vida, mantenha-se saudável e, conseqüentemente, esteja apto física e mentalmente para apresentar um desempenho satisfatório na Instituição.

CONHEÇA TAMBÉM

- Programa Mais Vida
- Segurança, Saúde e Meio ambiente

ESTRUTURA DO PROGRAMA

SAÚDE DA MULHER

CESSAÇÃO DO TABAGISMO

RISCOS CARDIO-METABÓLICOS

ERGONOMIA

VACINAÇÃO E IMUNIZAÇÃO

VOCÊ EM EQUILÍBRIO

- Saúde da Mulher
- Cessação do Tabagismo
- Cardio-metabólicos
- Vacina e Imunização
- Ergonomia
- Stress





- Lançado em Março de 2000.
- Capacitar os indivíduos ajudando-os a cuidar da sua saúde e bem estar;
- Oferecer programas educativos que motivem os funcionários e seus familiares a adotar um estilo de vida saudável;
- Atuar pro ativamente por meio da promoção da saúde individual, procurando reduzir os fatores de risco para o adoecimento;
- Oferecer atividades de integração social que favoreçam o aumento da moral e do bem estar e promovam a melhoria das relações entre as pessoas.

ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

PROGRAMA MAIS VIDA ALBERT EINSTEIN

ATIVIDADE FISICA	EDUCAÇÃO	LAZER CULTURA E SOCIAL	SAÚDE
Dança de Salão	Creche	Compra de Ingressos	Hospital Saudável
Ginástica Laboral	Convênios com Escolas de idiomas	Desconto de Férias SESC	Programa de Orientação Pessoal - POP
Programa de Yoga no Trabalho	Convênios com Escolas de informática	Compra online de flores Instituto Fepaf	Programa Gestação Saudável
Relação de academias conveniadas	Desconto de Material Escolar		Quick Massage
Agita Einstein	Parcerias com Escolas e Berçários		



PROGRAMA
MAIS VIDA
ALBERT EINSTEIN

Objetivo:

Proporcionar acesso a atividade física através de:

- 🌐 Convênios com academias;
- 🌐 Programas internos para funcionários;
- 🌐 Agita Einstein.

O primeiro evento patrocinado foi a 86ª Corrida Internacional de São Silvestre – 2010.



Dança de Salão

[Ficha de Inscrição](#)

[Ficha de Cancelamento](#)

[Home](#)

Unidade	Turma	Dia da semana	Horário	Vagas Homens	Vagas Mulheres
Morumbi	Turma 1	Segunda-feira	11 AS 12H	9	7
Morumbi	Turma 2	Segunda-feira	13h30 - 14h30	10	10
Morumbi	Turma 3	Segunda-feira	15h00 - 16h00	9	3
Morumbi	Turma 4	Segunda - feira	17h30 - 18h30	7	3

Como parte do Programa Mais Vida Albert Einstein, que visa melhoria na qualidade de vida dos colaboradores da SBIBAE, a área de Recursos Humanos divulga aulas de Dança de Salão.

A Dança de Salão é uma atividade recreativa, aeróbica e divertida que pode ser praticada individualmente, em duplas ou grupos por pessoas de todas as idades.



A Dança de Salão melhora a circulação do corpo e o aparelho cardio respiratório; atenua a pressão sangüinea; proporciona mais equilíbrio e flexibilidade e melhora a coordenação motora, além de promover a integração entre os participantes.

As aulas são realizadas na Sala de Yoga (1º subsolo ao lado do vestiário feminino).

Para dançar com conforto e segurança vista roupas leves e sapatos de couro, pois facilitam o contato com o piso. As mulheres podem optar por sapatos com salto de couro.

Aulas: 1 vez por semana

Valor: R\$ 25,00 (vinte reais) por mês, descontado em folha de pagamento.

Inscrições: Para participar, preencha a ficha e clique em enviar. O Programa Mais Vida entrará em contato com você para confirmar sua inscrição.

Para mais informações ligue para o SAC-RH, ramal 51229 ou envie um e-mail para o SAC-RH.



Objetivo:

- Melhoria do bem estar físico, mental e emocional;
- Fortalecimento e alongamento da musculação;
- Melhoria da concentração, vitalidade e equilíbrio.



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

PROGRAMA MAIS VIDA ALBERT EINSTEIN

ATIVIDADE FÍSICA | EDUCAÇÃO | LAZER, CULTURA E SOCIAL | SAÚDE

Programa de Relação de
Agita Einstein | Dança de Salão | Ginástica Laboral | Yoga no Trabalho | Academias Conveniadas

Programa de Yoga no Trabalho

Unidade	Turma	Dia da semana	Horário	Vagas
Morumbi	Esmeralda	Terça e Quinta-feira	19:15 / 20:15	Lista de espera
Morumbi	Lilás	Terça e Quinta-feira	17:30 / 18:30	5
Morumbi	Vermelho	Terça e Quinta-feira	11:30 / 12:30	11

Veja o Regulamento

Como parte do Programa Mais Vida Albert Einstein, que visa a melhoria na qualidade de vida dos colaboradores da SBIBAE, a área de Recursos Humanos oferece a você o Programa de Yoga no Trabalho.

A Yoga é uma técnica que trabalha simultaneamente a atividade física, concentração e respiração consciente.

A Yoga Melhora o bem-estar físico, mental e emocional, o fortalecimento e alongamento da musculatura, a melhoria da concentração, vitalidade e equilíbrio.

Sobre as aulas:

► Frequência Flexível

Com o objetivo de gerar mais liberdade e flexibilidade, os colaboradores inscritos impossibilitados de frequentar as aulas no seu horário original, poderão frequentar qualquer horário do Programa de Yoga (**desde que haja vagas disponíveis no horário escolhido**). Basta dirigir-se à sala de yoga e informar ao professor sua turma original e solicitar indicação da presença.

YOGA I e Yoga II

destinada para **alunos iniciantes e sedentários**. Aula mais focada na introdução dos princípios básicos do yoga, como: o yoga, técnicas corporais e respiratórias preparatórias. O objetivo é melhorar o nível de consciência corporal, condicionamento físico de relaxamento e fornecer orientações básicas para a prática de yoga. Todos os novos alunos deverão frequentar YOGA I por pelo menos 3 meses.

YOGA II

destinada para **alunos familiarizados com a prática de yoga**. No aspecto físico, terá como foco o aprimoramento dos asanas (posturas) com maior ênfase nas habilidades físicas (flexibilidade, resistência, força e agilidade). Também serão introduzidos exercícios específicos de pranayamas (técnicas respiratórias). O objetivo é manter uma aula mais desafiante, aprimorar o comportamento e elevar e manter o bom nível de bem-estar físico, mental e emocional, gerando maior autonomia, auto-gerenciamento e intensidade na experiência com o yoga.

► Técnicas Utilizadas

Hatha Yoga segundo **Iyengar** (com utilização de acessórios como: blocos, cintos e almofadas); **Surya Namaskar** (saudação ao sol); **Vinyasas** (sincronismo de respiração com movimento); **Bandhas** (contrações internas).

Aulas: 2 vezes por semana
Valor: R\$ 45,00 (quarenta e três reais) por mês descontado em folha de pagamento.

Para mais informações ligue para o SAC-RH, ramal 51229 ou envie um e-mail para o SACRH.

Ficha de Inscrição
Ficha de Cancelamento
Dicas
Home



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

PROGRAMA MAIS VIDA ALBERT EINSTEIN

ATIVIDADE FISICA | EDUCAÇÃO | LAZER, CULTURA E SOCIAL | SAÚDE

Curso Programa de Apoio à Programa de Programa de
Quick Massage | para Gestantes | Cessação do Tabagismo | Orientação Pessoal - POP | Reeducação Alimentar

Quick Massage



Unidade Morumbi Sala de Yoga / Dança de Salão / Quick Massage - 1º SS (corredor do vestiário)
Horários: das 11h00 às 14h00, às 4ª feiras
das 11h00 às 15h00, às 6ª feiras

Unidade Jardins
Horário: das 11h00 às 14h00 - Quinzenalmente, às 5ª feiras

Unidade Paulista
Horário: das 10h00 às 15h00 - Quinzenalmente 5ª feiras

Unidade Vila Mariana - Centro de Convivência
das 11h00 às 14h00, às 2ª feiras

Unidade Alphaville - Centro de Convivência
das 12h30 às 14h30, às 3ª feiras

Unidade Ibirapuera
das 14h30 às 17h00 - Quinzenalmente, às 2ª feiras

Duração: 15 minutos
Valor: R\$ 10,00. O valor deve ser pago diretamente com o massagista (Milton).

O agendamento de horário e o pagamento devem ser feitos diretamente com o massagista (Milton).

Para mais informações ou dúvidas entre em contato com o massagista (Milton).



É uma massagem de origem japonesa que enfatiza o equilíbrio energético do corpo e o relaxamento muscular das regiões cervical, dorsal e membros superiores.



A Quick Massage é aplicada numa cadeira especialmente elaborada, utilizando-se de técnica própria extraída das massagens Shiatsu proporcionando alívio imediato das tensões.



- ✓ Estimular o auto cuidado em saúde, facilitando o acesso à informação e ao rastreamento em saúde da mulher.
- ✓ Programa Saúde da Mulher foi desenvolvido exclusivamente para a colaboradora SBIBAE

Queremos Conhecer Você

- Screening para câncer ginecológico aplicado em 1.394 funcionárias, 30% respondido e 26% com fatores de risco para câncer de colo de mama.
- Programa de cunho educativo constituído de palestras, folhetos, canal aberto através de telefone e e mail com ginecologista, reuniões nas áreas de trabalho e consultas médicas.
- Os exames de mamografia e papanicolau realizados no HIAE

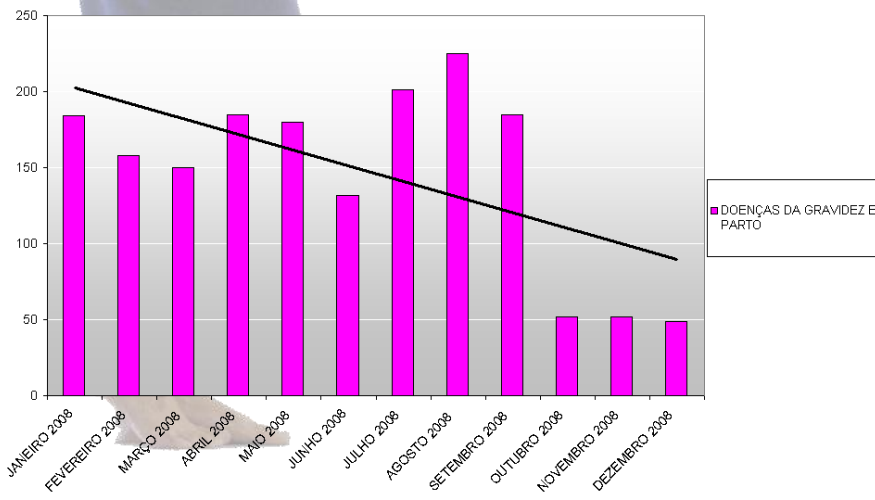
Resultados:

- 386 exames de mamografia foram identificados 144 exames com alterações, 5 casos de câncer confirmados que estão em tratamento.
- 684 exames de papanicolau destes, 5 casos com alterações importantes sendo acompanhados.



- ✓ Programa Educativo direcionado as gestantes. Desenvolvido por equipe multidisciplinar. Composto de 4 módulos educativos. Participaram 240 gestantes;
- ✓ Screening de avaliação de risco gestacional aplicado como requisito para matricula na creche, 41 casos avaliados destes, 4 casos de alto risco;
- ✓ Casos de alto risco recebem acompanhamento de especialistas (ginecologista, nutricionista, endocrinologista, psicólogo);
- ✓ Os afastamentos por intercorrências na gestação também são acompanhados.

EVOLUÇÃO ABSENTEISMO POR DOENÇAS RELACIONADAS GRAVIDEZ E PARTO
SBIBAE - 2008



ALBERT EINSTEIN
SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

Programa Gestação Saudável

HOME | SEU CORPO NA GRAVIDEZ | GUIA DE COMPRAS | INSCRIÇÕES

Sobre o curso

PARABÉNS!
A gravidez é um momento mágico. Seu corpo se prepara para gerar um novo ser que, com toda a certeza, irá transformar o seu modo de enxergar o mundo. Para ajudá-la, a equipe da Creche e do Hospital Saudável desenvolveu um programa, dividido em quatro módulos:

- 1º Destinado a gestantes até o 1º trimestre da gestação
 - O que é estar grávida?
 - Nutrição e Gestação
 - Aspectos Emocionais da Gestante

Objetivo:

- Foco Educativo através de grupos de reeducação alimentar e estímulo aos hábitos saudáveis.
- Aplicação de questionários de avaliação e estratificação de risco cardiovascular e metabólico.
- Acompanhamento clínico e aconselhamento personalizados realizados pela endocrinologista e nutricionista (em 2008 foram acompanhados 1.642 funcionários)

Alguns tópicos abordados no grupo:

- O que é alimentação saudável?
- Emoções e alimentos
- Dificuldades na mudança do hábito alimentar
- Riscos do Sobrepeso e Obesidade



Programa de Apoio à Cessação de Tabagismo

Objetivo:

- Tem como objetivo auxiliar os funcionários fumantes no processo de abandono do cigarro.
- A equipe responsável pelo Programa é composta por Médico e Enfermeira.
- Cada grupo é composto de 15 funcionários.



Programa de Oncologia Einstein

Screening de câncer ginecológico (Mama e Papanicolaou) 300 mamografias e 1.200 Papanicolaou
Resultado: 4 casos de mama detectados precocemente com intervenção imediata e
5 casos de neoplasia intra epitelial do colo a confirmar

Internalização do tratamento ambulatorial de casos Oncológicos (funcionários e dependentes)

Objetivos:

- **Redução de custos e do impacto da sinistralidade do plano**
- **Garantia da qualidade do tratamento (medicamentos)**
- **Percepção do benefício pelo funcionário.**

Internações na rede credenciada da Marítima conforme plano do funcionário



✓ Plano de Ação em Andamento

Implantação do Projeto Gestão de Afastados e Reabilitação Profissional.

Contração de Médicos: Fisiatra; Psiquiatra e Obstetra para acompanhamento dos funcionários absenteístas e afastados em decorrência dos CID10 M (Osteomuscular) ; S (Traumas e Lesões) ; F (Doença Mental) e O (Doenças da Gravidez e Parto).

Acompanhamento médico de 100% dos afastamentos em decorrência dos CID10 F (Transtornos Mentais), M (Osteomusculares), O (Gravidez) e S (Traumas e Lesões).

Gerenciamento e acompanhamento dos afastados, contribuindo para altas antecipadas (funcionário retorna ao trabalho antes da realização da perícia).

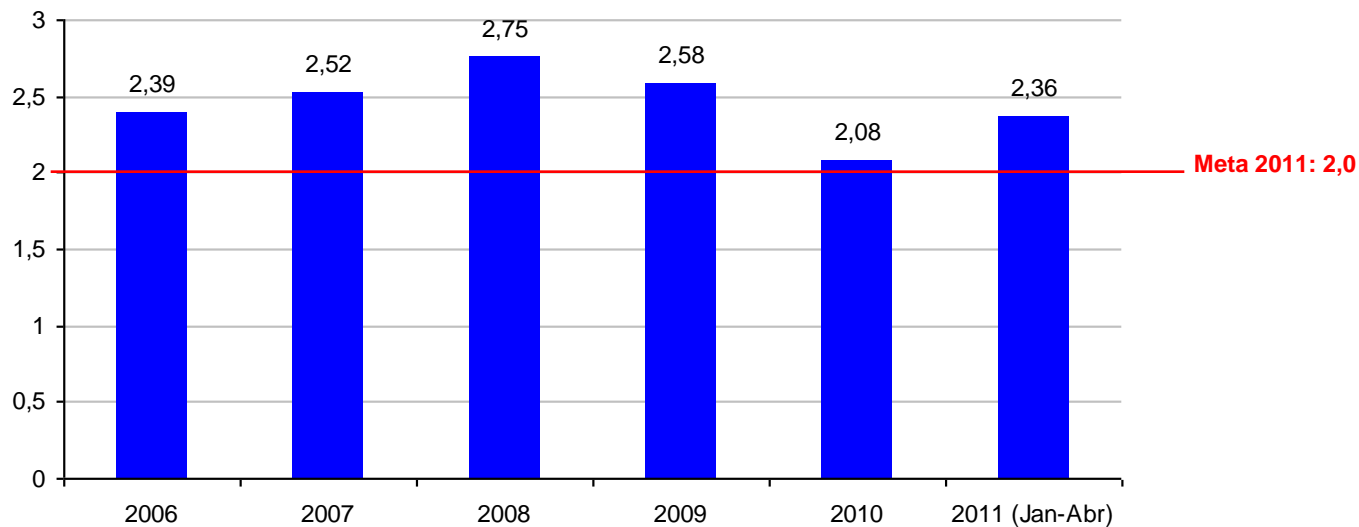
Divulgação e conscientização do Projeto Gestão de Afastados e Reabilitação Profissional nos Comitês de área.



Cenário 2011

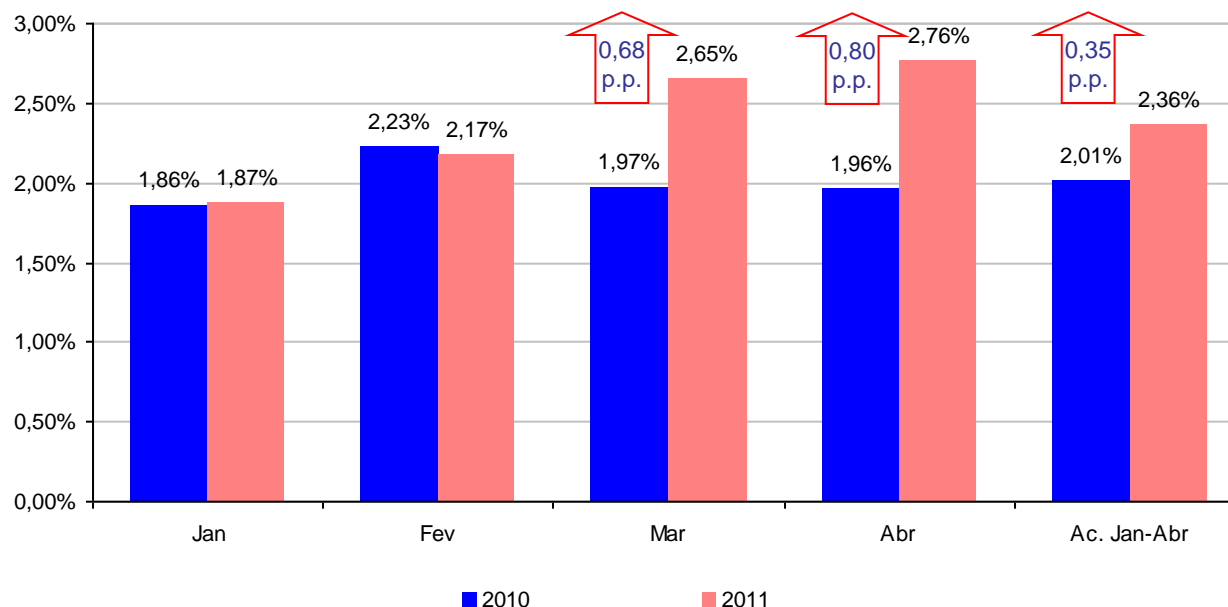
Como estamos?

Histórico Absenteísmo



- ✓ O índice acumulado entre jan e abr 2011 esta 0,36 p.p. acima da meta estabelecida para 2011.

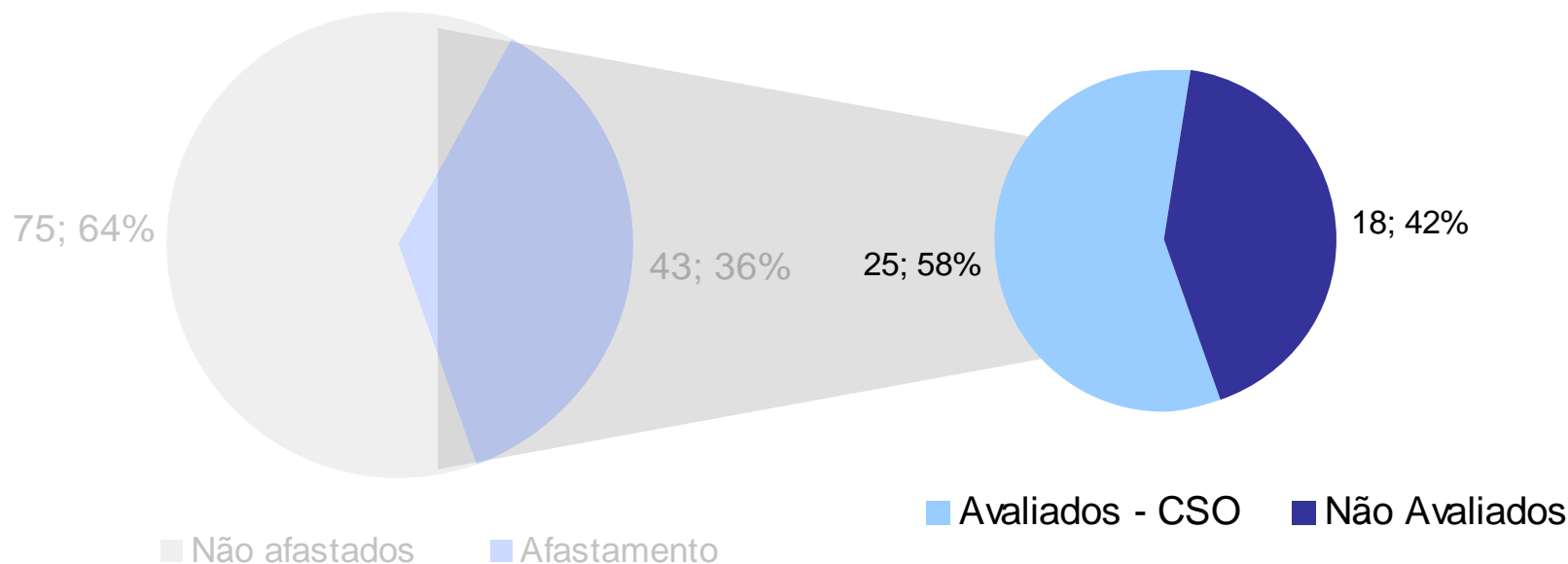
Absenteísmo Sociedade – 1º Quadrimestre



- ✓ A média do absenteísmo da Sociedade em 2011 esta em 0,35 p.p acima em relação ao mesmo período de 2010.
- ✓ Este índice apresentou descolamento a partir de março 2011
- ✓ O aumento do absenteísmo se deve principalmente ao CID H (conjuntivite). ▶

% de Afastamentos X Absenteísmo > 15 dias de atestado

% de Afastamentos X Avaliados CSO



- ✓ De 118 profissionais que tiveram mais de 15 dias de atestados por diversos CID's, 43 se afastaram no mesmo período. Representando 36% do total.
- ✓ Dos 43 afastamentos 58% são acompanhados pelo CSO em decorrência dos CID's F (Transtornos Mentais), M (Osteomuscular) e S (Lesões).
- ✓ Dos 75 absenteístas; 32 (43%) estão em monitoramento com o CSO em decorrência, predominantemente dos CID's F (Transtornos Mentais), M (Osteomuscular); 2 casos de afastamento antes da Licença Maternidade

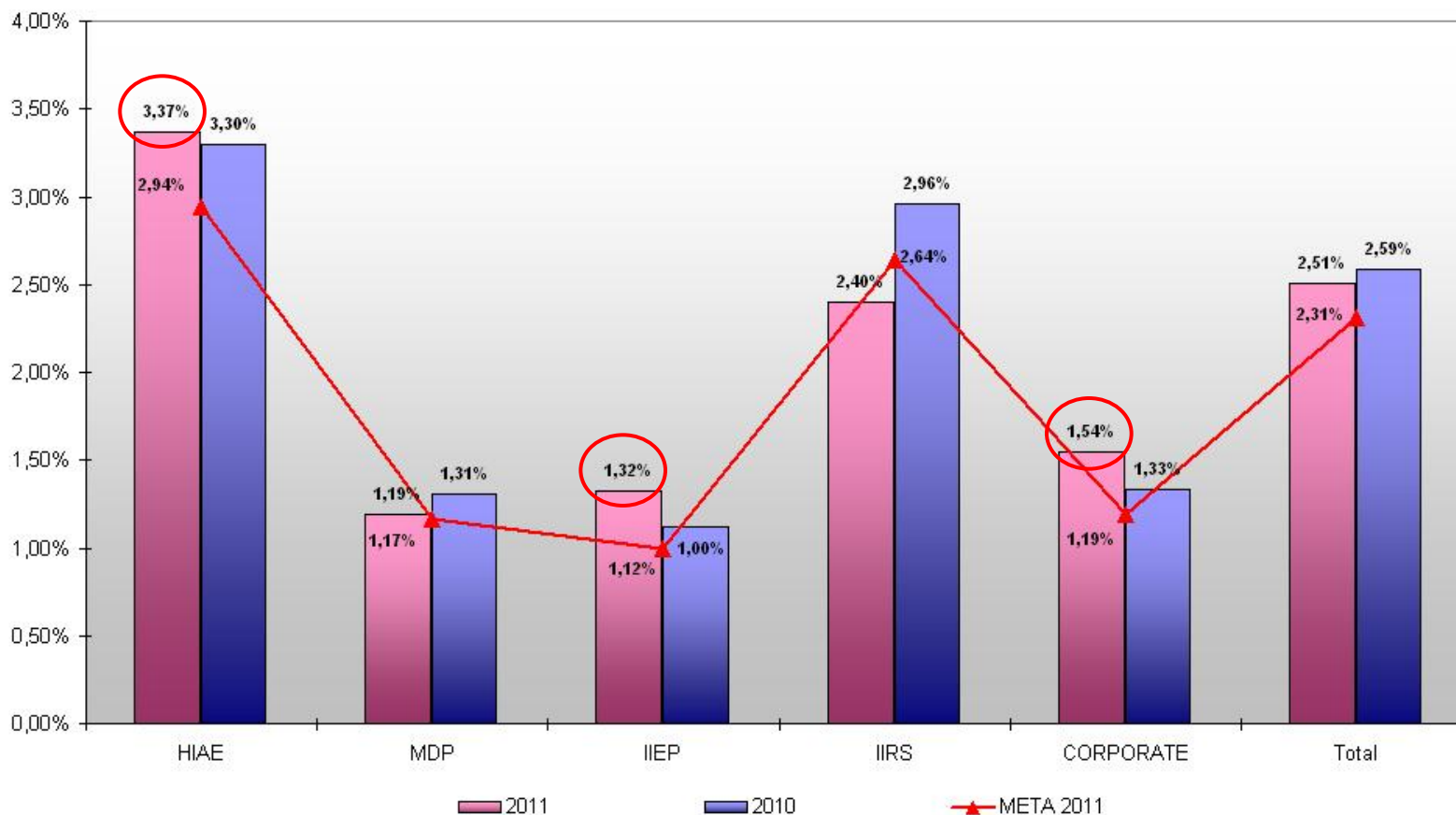
Afastamentos Previdenciários – Taxa de Afastamento



ALBERT EINSTEIN

SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA
HOSPITAL • ENSINO E PESQUISA • RESPONSABILIDADE SOCIAL

130



- ✓ O índice acumulado entre jan e mai 2011 esta 0,2 p.p, acima da meta estabelecida para 2011.
- ✓ Redução de 7.208 dias no total de ausência no período (49,8%).

Afastamentos (Jan-Mai): 2010 – 114
2011 – 91 (-20%)



SIMULAÇÃO IMPACTO FINANCEIRO

A Marítima, em decorrência das ações em curso, adiou o reajuste de 4,62%, previsto para o quadrimestre em curso, totalizando uma redução de custo da ordem de R\$ 200.000,00

A perspectiva de redução de custos futuros, com a implantação do programa, é da ordem de 48% nos tratamentos de quimioterapia e até maior para os casos de radio terapia

MARÍTIMA - PLANO FUNCIONÁRIOS

Funcionários	Material	%	Medicamento	%	Mat/Med	%	Total
4120	4.961,79	1,33%	161.085,02	43,03%	166.046,81	44,36%	374.333,08
3140	1.829,38	0,99%	60.389,34	32,53%	62.218,72	33,52%	185.633,91
5661	23.735,05	7,04%	13.664,71	4,05%	37.399,76	11,09%	337.169,04
4330	23.941,26	2,46%	877.906,97	90,07%	901.848,23	92,53%	974.664,04

Oportunidade de Redução	R\$
4120	66.418,72
3140	24.887,49
5661	14.959,90
4330	360.739,29
Total	467.005,41



Obrigada!

Claudia Regina Laselva

Clínica Médica Cirúrgica e Serviços de Apoio

laselva@einstein.br