

# Estratégias para Inclusão e Diversidade

**Fabiana Demarchi**

Coordenadora DHO - Desenvolvimento Humano Organizacional  
**HFC Saúde**



## Introdução

O HFC junto ao setor de DHO adotou a estratégia de ser uma empresa que abraça a Cultura de Diversidade e Inclusão, inserindo no ambiente de trabalho uma quantidade maior de diferentes tipos de profissionais e garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades e condições de desenvolvimento.



## Benefícios

- Diferencial competitivo nos processos de R&S
- Equipes mais produtivas
- Melhores oportunidades de negócios
- Colaboradores se sentem respeitados e representados
- Fortalecimento da marca

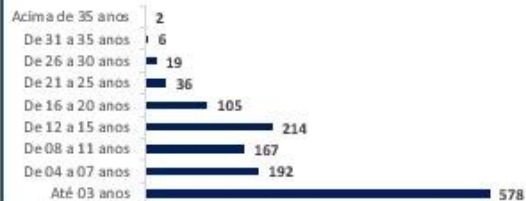
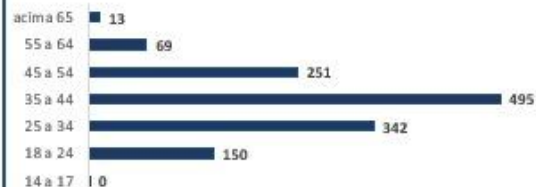
## Etapas para Mudança Cultural

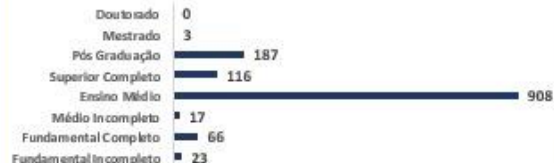
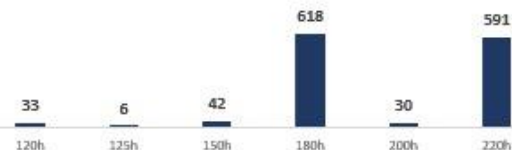
- Mapear a diversidade da empresa
- Estabelecer metas e indicadores focados em inclusão e diversidade
- Revisitar a cultura organizacional
- Treinar os líderes
- Desenvolver materiais e projetos focados nesse compromisso
- Adaptar o processo seletivo



**INDICADOR | DHO | HOSPITAL**
**MÉDIA DOS MESES DE JANEIRO A SETEMBRO - 2024**
**Colaboradores**  
1316

**1137** **183**  
 ■ Feminino ■ Masculino

**Tempo de Empresa**

**Faixa Etária**

**PCD - Pessoa com Deficiência**

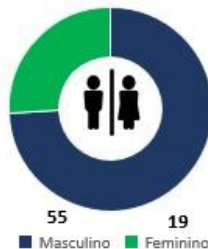
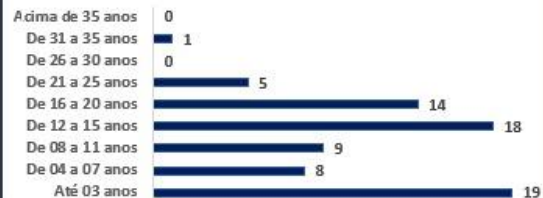
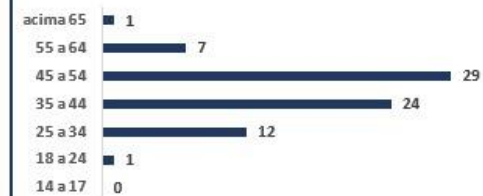
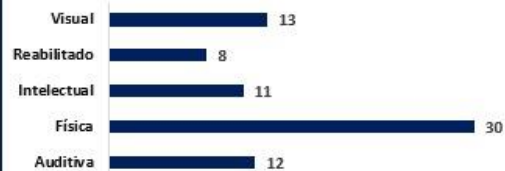
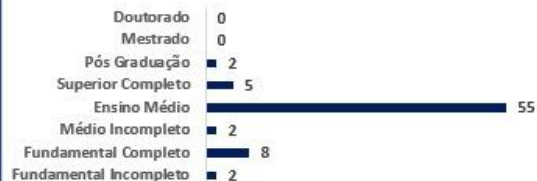
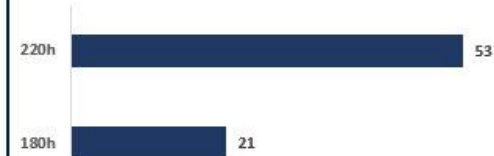
**Formação**

**Jornada de Trabalho**

**Jovem Aprendiz**
**22**
**Processo Seletivo**

Total vagas no período de Jan a Jul 2024

**Total Vagas**  
Preenchidas no ano de 2023  
326

**Total Vagas**  
Preenchidas Liderança  
37

**Promovidos para vagas de liderança**  
7

**INDICADOR | DHO | HOSPITAL**
**PCD'S SETEMBRO - 2024**
**Colaboradores**  
74

**Tempo de Empresa**

**Faixa Etária**

**Deficiência**

**Formação**

**Jornada de Trabalho**


05: ocupam cargo de liderança  
 18: ocupam cargos administrativos  
 15: ocupam cargos técnicos  
**Total: 38 colaboradores**  
 36: ocupam cargos operacionais

## Mapeamento dos colaboradores

- Criamos o Censo Organizacional

*Escolaridade*

*Raça*

*Sexo*

*Identidade de gênero*

*Orientação sexual*

*PCD*



Forms

**Censo Organizacional**

Fabiana Cristina Demarchi

**Você já respondeu ao Censo em: 26/04/2023 14:26hs !**

**Responda as questões abaixo:**

Qual a sua Escolaridade?

-- Selecione --

Qual a sua Raça?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

|

Qual o seu Sexo?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

Qual a sua Identidade de Gênero?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

Qual sua Orientação Sexual?

-- Selecione --

Se não se identificar com as opções, especifique qual :

**Possui deficiência? Quais?**

Baixa visão ou visão subnormal

Cegueira

Surdez

Física

Intelectual

Transtorno global do desenvolvimento

Outras:

**Gravar**



## Resultados

### Censo Organizacional: Etnia

<1 % se declaram amarelos

59% se declaram brancos

<1% se declaram indígenas

28,5% se declaram pardos

11% se declaram pretos

<1% não responderam

## Censo Organizacional: Faixa etária

---

11% têm entre 18 a 24 anos

---

25% têm entre 25 a 34 anos

---

38% têm entre 34 a 44 anos

---

20% têm entre 45 a 54 anos

---

5% têm entre 55 a 64 anos

---

1% têm acima de 65 anos

## Censo Organizacional: Identidade de gênero

---

13% se identificam como homem cisgênero

---

79% se identificam como mulher cisgênero

---

0,07% se identificam como homem transexual/ transgênero

---

7,9% não responderam a pesquisa

## Censo Organizacional: Orientação Sexual

**1,34% são bissexual**

(que ou aquele que sente atração sexual por, ou que mantém relações sexuais com indivíduos tanto do sexo masculino como do feminino.)

**88% são heterossexuais**

(que ou aquele que sente atração sexual por e/ou mantém relação amorosa e/ou sexual com pessoa do sexo oposto)

**2,46% são homossexual**

(que ou aquele que exclusivamente sente atração sexual e/ou amorosa por pessoa do mesmo sexo.)

**0,22% são pansexual**

(sente atração por pessoas independente do gênero delas, de como se expressam para o mundo e de sua orientação sexual. Ou seja, a pessoa pan pode se sentir atraída por pessoas heterossexuais, homossexuais, bissexuais, dentre outras)

**8% não responderam**



## Censo Organizacional: Deficiência:

---

94% não são deficientes

---

6% são portadores de deficiência

## Estratégias

- Criar indicador inclusivo de raça
- Cumprir a cota de Aprendiz e PCD e inseri-los no contexto do trabalho
- Desenvolver as Pessoas com Deficiência nas ferramentas organizacionais
- Intensificar o treinamento de aprendiz para retenção desenvolvendo competências técnicas e comportamentais
- Participar de Feiras
- Comemorar as datas representativas e fortalecer o Código de Conduta

## Estratégias para Inclusão e Diversidade



## Feira Afro Black



PROGRAMA  
**+ TALENTOS**

AFRO  
BLACK DAY

2ª EDIÇÃO

20/07  
10H - 16H  
ENGENHO  
CENTRAL

HFC Saúde

PIRACICABA  
PREFEITURA DO MUNICÍPIO

AFRO  
BLACK DAY

A poster for the 'AFRO BLACK DAY' event. It features a blue background with white and light blue text. On the right side, there is a photograph of a smiling man with a beard and glasses, wearing a grey t-shirt and jeans. The event details are listed in white boxes: '20/07', '10H - 16H', and 'ENGENHO CENTRAL'. Logos for 'PROGRAMA + TALENTOS', 'AFRO BLACK DAY', 'HFC Saúde', and 'PIRACICABA PREFEITURA DO MUNICÍPIO' are also present.



## 4ª Feira da Empregabilidade de Piracicaba



**PROGRAMA  
+ TALENTOS**

**4ª FEIRA DA  
EMPREGABILIDADE**

**Datas: 26 e 27 de junho**  
**Horário: Das 9h às 15h**  
**Local: Engenho Central**

Participe e aproveite as oportunidades de emprego e qualificação disponíveis para o mercado de trabalho!

 HFC Saúde  **PIRACICABA**  
PREFEITURA DO MUNICÍPIO

## Diversidade



# **Estratégias para Inclusão**

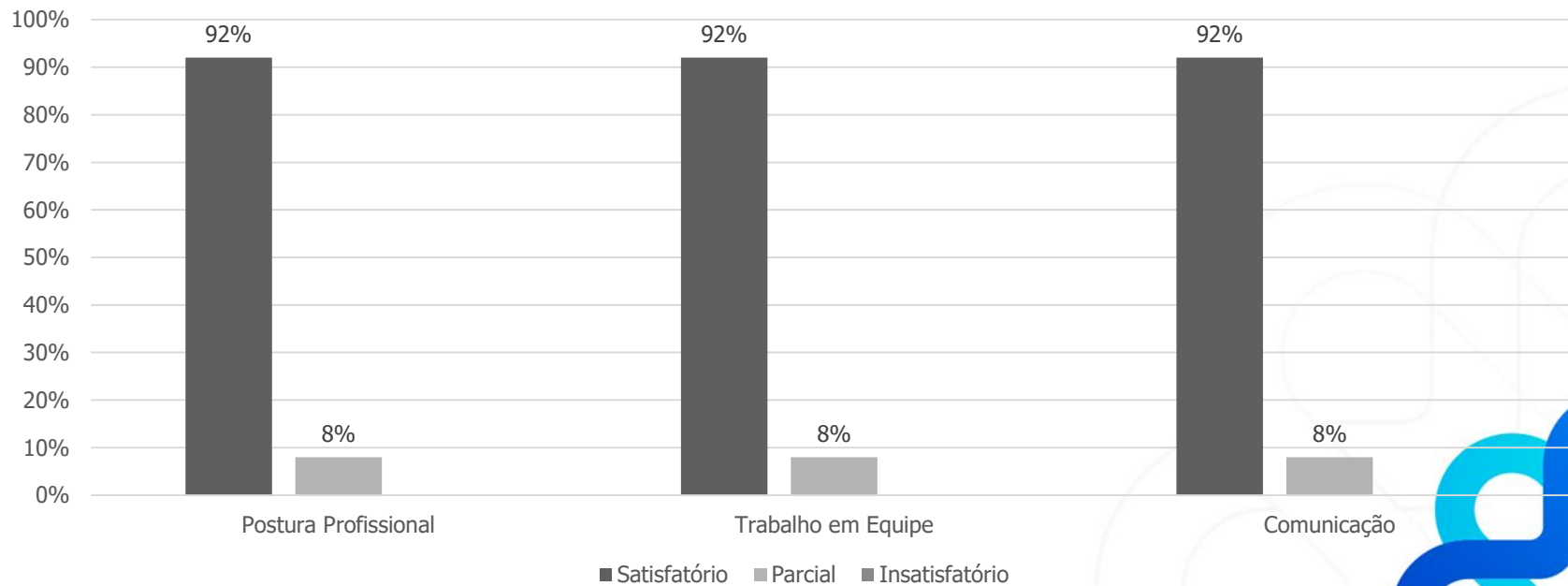
*Jovem Aprendiz*



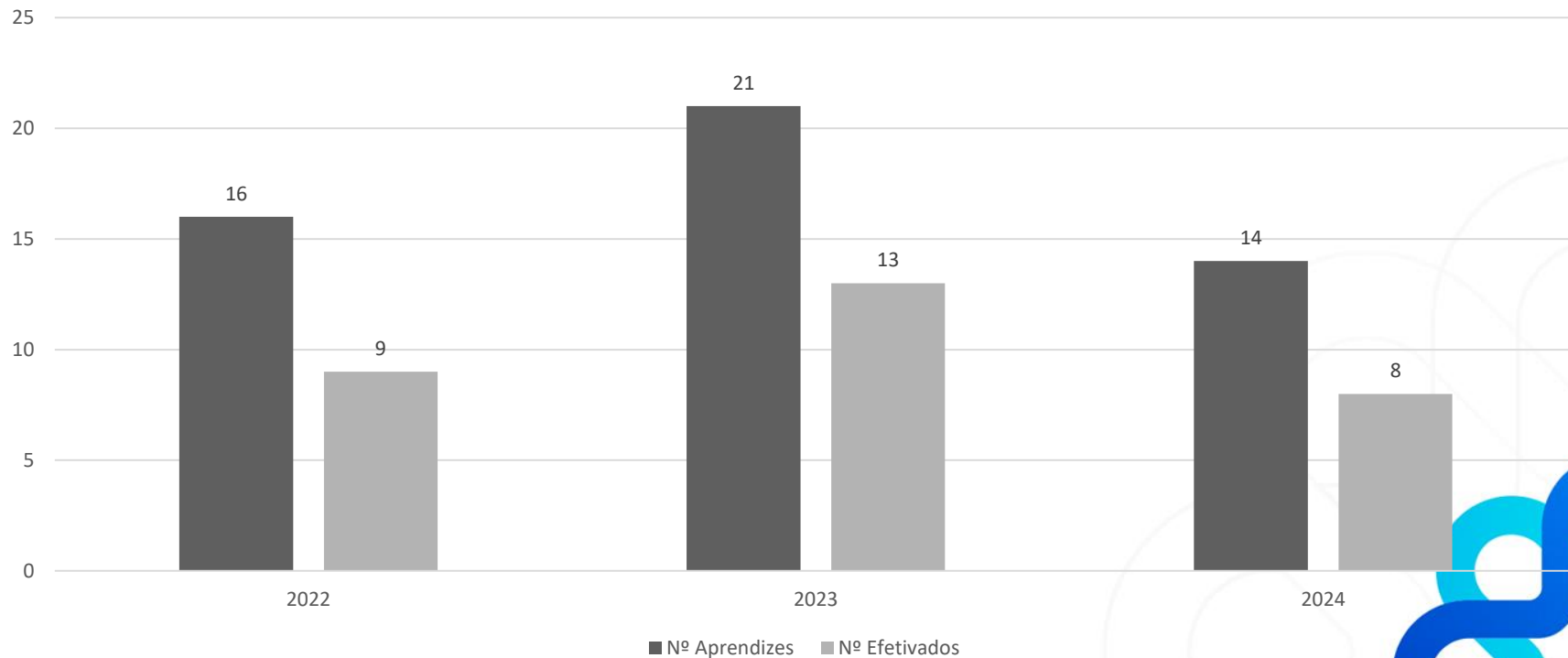
## Treinamentos Aprendizes



## Avaliação de Eficácia Aprendizizes



## Retenção Aprendizizes



\* Até 12/2024: 05 aprendizizes encerram o contrato

## Trilha de treinamento

Como se comportar no ambiente de Trabalho

Consultora DHO

Melhorar a performance dos colaboradores e otimizar os processos.

Educação financeira

Guilherme Cia - Economista

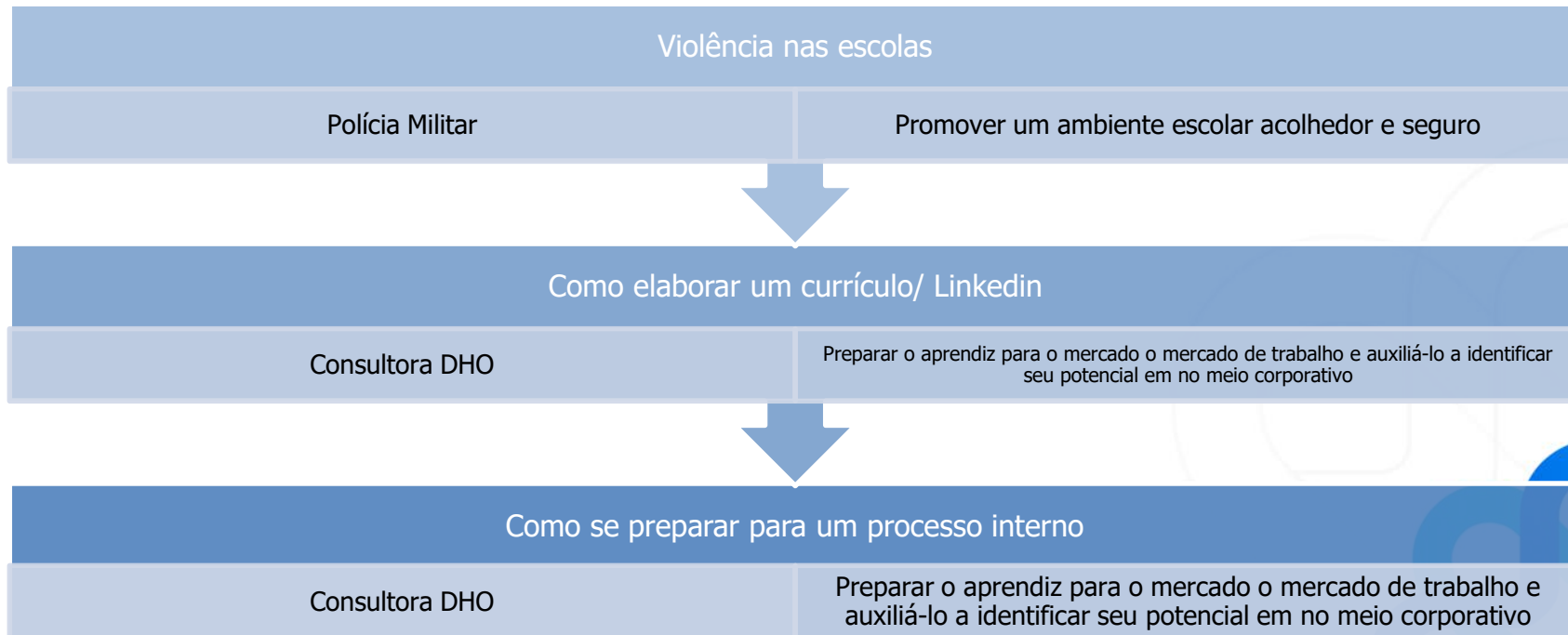
Obter conhecimento para lidar com o dinheiro de forma mais consciente e inteligente

Comunicação e etiqueta empresarial

Consultora DHO

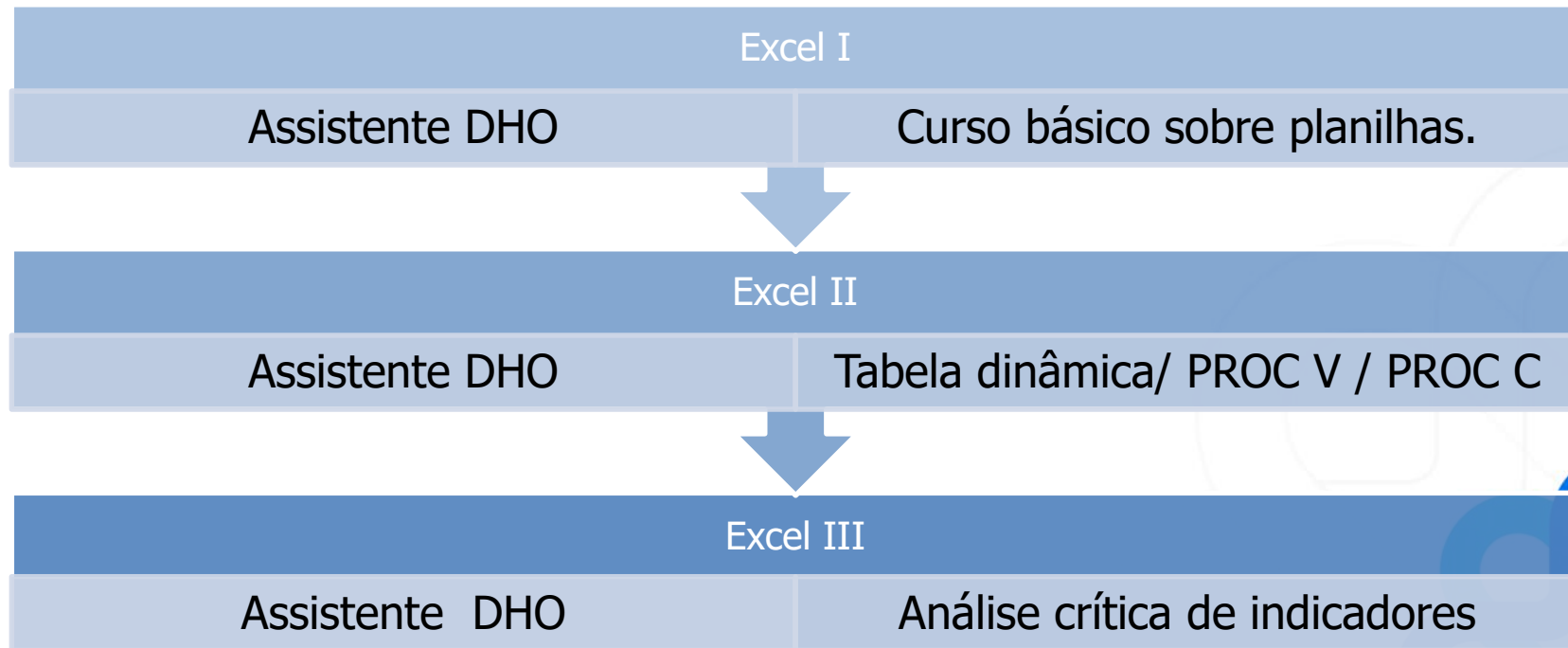
Como elaborar e-mails, responder mensagens, etc.

## Trilha de treinamento





## Trilha de treinamento



## Depoimento Aprendizizes



## Efetivação Aprendizizes



## Estratégias para Inclusão PCDs Intelectuais



## Trilha Treinamento



### Educação sexual

Dra. Débora Cristina Baldacin Hong  
Saúde ginecológica e educação sexual



### Saúde bucal

Dra. Ana Livia Fileto  
Criar e reforçar o hábito da saúde bucal e odontológica



### Diversidade e inclusão

Flávio Ferreira Silva (colaborador PCD físico)  
Facilitar a interação intergrupl positiva no local de trabalho e despertar o sentimento de pertencimento.

## Trilha Treinamento



### Trabalho em equipe

Consultora DHO

Promover habilidades individuais onde cada colaborador pode ser responsável por uma parte da tarefa.



### CNV

Consultora DHO

Construção de uma convivência amistosa e benéfica, que gera um ambiente de colaboração harmonioso e produtivo



### Setembro Amarelo

Consultora DHO e Enfermeira do Trabalho

A importância da gestão das emoções.

## Trilha Treinamento



### Outubro Rosa

Carla Milani( Enfermeira responsável do HFC Onco) e Klatlyn Sayeg

Promover igualdade de acesso à informação e aos cuidados de saúde



### Novembro Azul

Carla Milani( Enfermeira responsável do HFC Onco) e Klatlyn Sayeg

Promover igualdade de acesso à informação e aos cuidados de saúde



### Fechamento do ano

Consultora DHO

Retrospectiva de todos os eventos do Hospital

## Treinamento PCDs







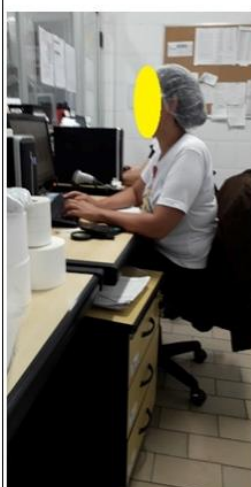
Treinamento PCD's





## Acompanhamento Saúde Ocupacional e Ergonomista



## Análise ergonômicas conforme NR17

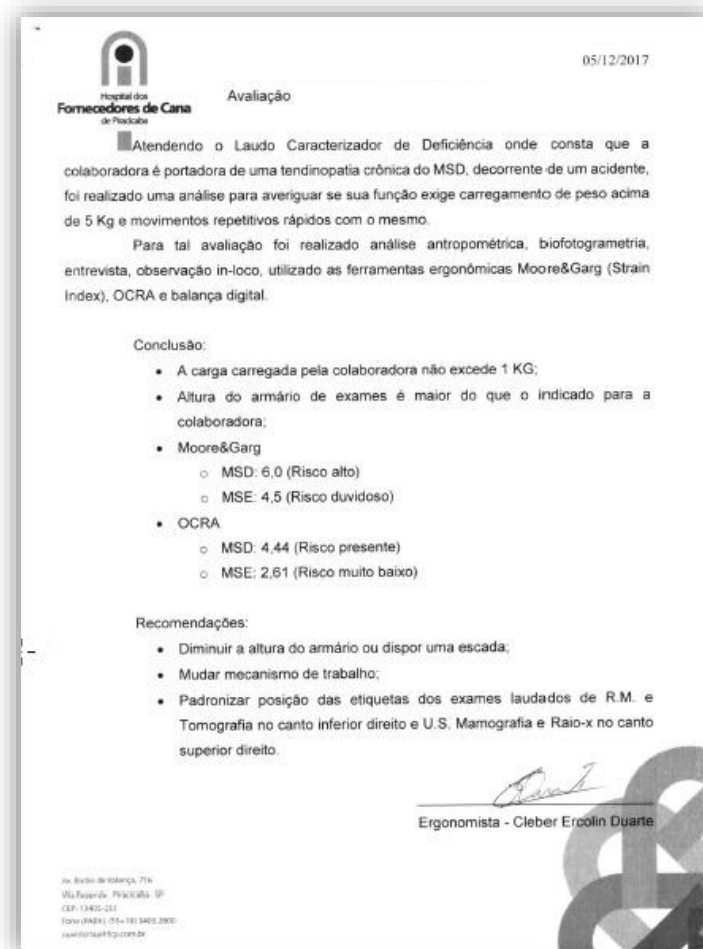
Posturas	Articulação	Posição	Músculos referentes	Cl
	Cervical	Flexão de 20°	Trapézio superior, ilocostal, sacroespinal, espínlio, longíssimo e espinal.	At
	Tronco	Ereto	Reto abdominal, sacroespinal, ilocostal torácico, longíssimo do tórax, espinal torácico, ilocostal lombar e quadrado lombar	E
	Ombros	Flexão de 30°	Deltóide anterior e coracobraquial	A
	Cotovelos	Flexão	Bíceps braquial e braquiorradial	A
	Punhos	Extensão	Extensor longo radial do carpo, extensor curto radial do carpo e extensor ulnar do carpo	At
	Mãos e dedos	Flexão	Lumbricais, interossea dorsal, interossea palmares, flexor superficial, flexor profundo dos dedos e oponente do polegar	
	<b>Análise</b> Checklist para análise das condições do posto de computador – Boa condição ergonômica Score ROSA: 3 – Ausência de risco ISO 11226 – Postura aceitável. Moore e <del>Garp</del> MSD 4,5 (Risco duvidoso). Moore e <del>Garp</del> MSD 22,5 (Baixo Risco).			

Posturas	Articulação	Posição	Músculo
	Ombros	Flexão	De
	Cotovelos	Flexão	Bíceps
	Punhos	Neutra	Flexi carp exter curto c
	Mãos e dedos	Flexão	Lumb dor pi su prof opoi exte exte exten de pro
	<b>Análise</b> ISO 11226 – Postura recomendada Índice OCRA – MSE 0, 11 (Risco Índice OCRA – MSD 0,77 (Risco		

Posturas	Articulação	Posição	Músculos referentes	Comentários
	Cervical	Flexão	Trapézio superior, ilocostal, sacroespinal, espínlio, longíssimo e espinal	Ação: e)kten
	Tronco	Flexão	Sacroespinal, ilocostal torácico e lombar, espinal torácico e quadrado lombar	Ação: Exten
	Ombros	Flexão-abdução	Deltóide anterior e médio, coracobraquial e supraespinal	Apoiado
	Cotovelos	Flexão	Bíceps braquial, braquial, braquiorradial e tríceps braquial	Ação: Flexo extensão
	Punhos	Neutra	Flexor radial do carpo, flexor ulnar radial do carpo, palmar longo, extensor radial longo e curto do carpo e extensor ulnar do carpo	Ação: Flexo extensão
	Mãos e dedos	Flexão	Lumbricais, interossea dorsal, interossea palmares, flexor superficial, flexor profundo dos dedos, oponente do polegar e oponente do dedo mínimo, extensor do indicador, extensor do mínimo, extensor superficial dos dedos e extensor profundo dos dedos	Ação: Flexo extensão
<b>Análise</b> Colaborador em postura onde há necessidade de medidas corretivas em um futuro próximo (OWAS, categoria 2). Moore e <del>Garp</del> MMSS 0,5 (Baixo Risco).				

## Laudo ergonômico

- Em situações específicas, o ergonomista é acionado para laudar, recomendar e adequar as condições de trabalho de acordo com o perfil do PCD.



**Hospital dos Fomecedores de Cana de Pacaembu**

05/12/2017

**Avaliação**

Atendendo o Laudo Caracterizador de Deficiência onde consta que a colaboradora é portadora de uma tendinopatia crônica do MSD, decorrente de um acidente, foi realizado uma análise para averiguar se sua função exige carregamento de peso acima de 5 Kg e movimentos repetitivos rápidos com o mesmo.

Para tal avaliação foi realizado análise antropométrica, biofotogrametria, entrevista, observação in-loco, utilizado as ferramentas ergonômicas Moore&Garg (Strain Index), OCRA e balança digital.

**Conclusão:**

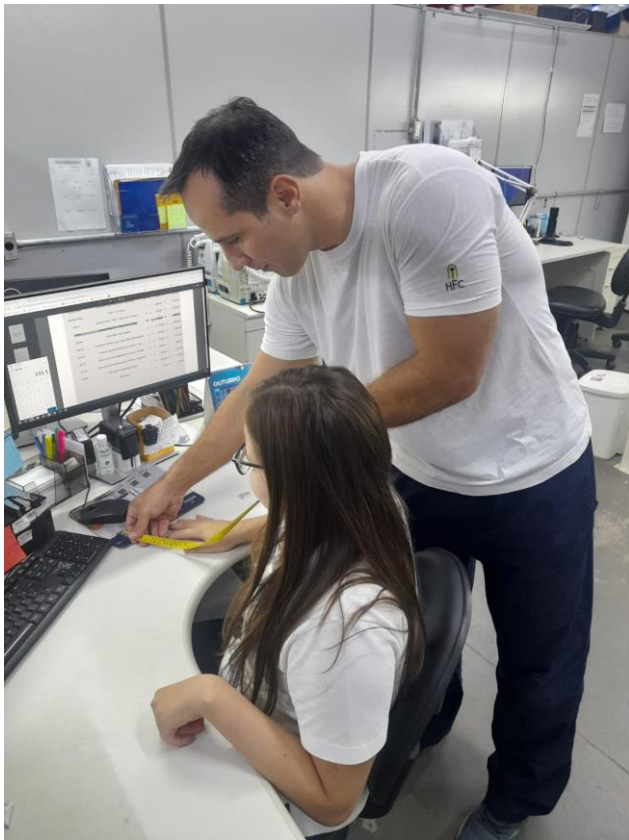
- A carga carregada pela colaboradora não excede 1 KG;
- Altura do armário de exames é maior do que o indicado para a colaboradora;
- Moore&Garg
  - MSD: 6,0 (Risco alto)
  - MSE: 4,5 (Risco duvidoso)
- OCRA
  - MSD: 4,44 (Risco presente)
  - MSE: 2,61 (Risco muito baixo)

**Recomendações:**

- Diminuir a altura do armário ou dispor uma escada;
- Mudar mecanismo de trabalho;
- Padronizar posição das etiquetas dos exames laudados de R.M. e Tomografia no canto inferior direito e U.S. Mamografia e Raio-x no canto superior direito.

*Cleber Ercolin Duarte*  
Ergonomista - Cleber Ercolin Duarte

Av. Boticário de Itaipava, 716  
Vila Resende, Pacaembu, SP  
CEP: 13405-211  
Fone: (14)311-5541/113403.3900  
www.hospitalfc.com.br

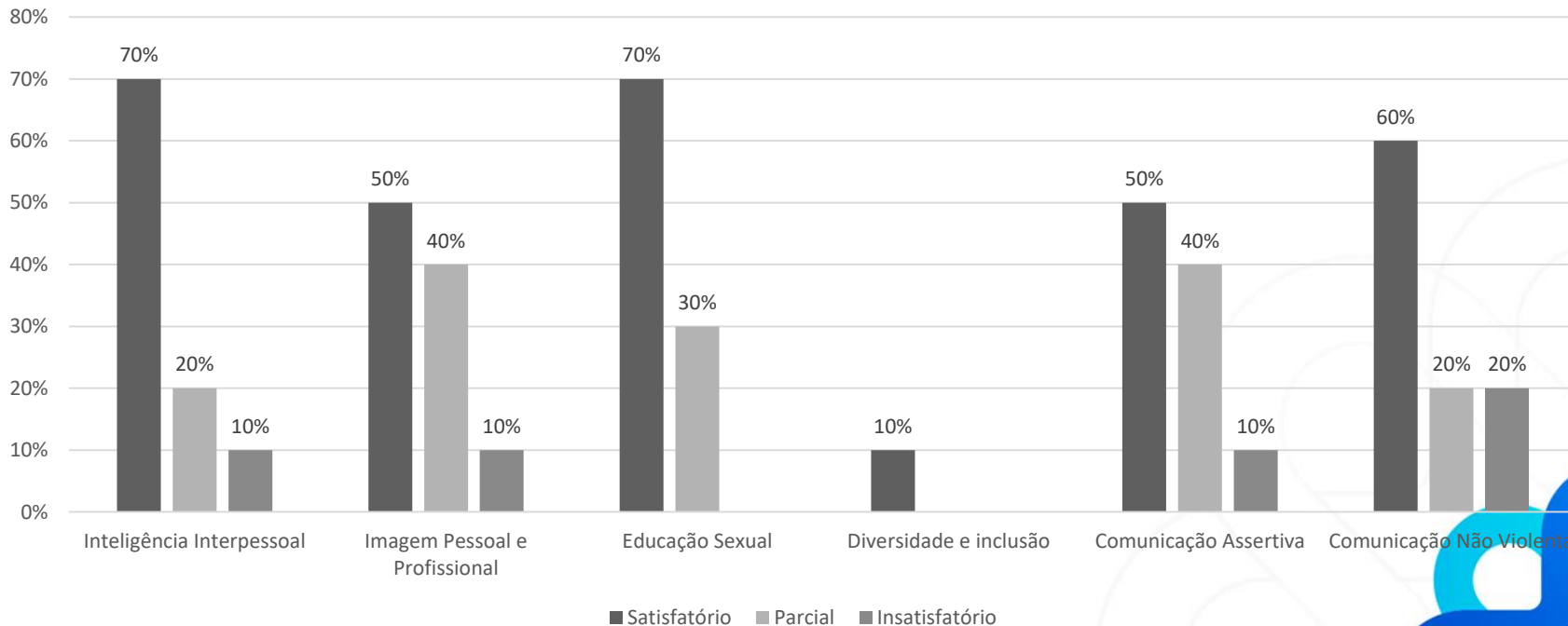


## Ações Ergonômicas

- Aquisição de mouse específico ( deficiência membro superior).
- Grampeador específico ( deficiência na mão).
- Encaminhamento oftalmologista ( deficiência ocular identificada através de postura inadequada).
- Treinamento ergonômico ( postural)
- Mudança/ adequação de processos de trabalho
- (cognitiva e melhor administração do tempo)



## Avaliação de Eficácia PCDs



## Plano de Ação e Ciclo de Melhoria

### “PCD’s Intelectuais”

P

- Realizar treinamentos pautados na conquista de maior autonomia, consciência e domínio de ambiente, intercalando com atendimentos na Saúde ocupacional.

D

- Realizar treinamentos para os líderes de PCD’s Intelectuais sobre desenvolvimento, inclusão ( com particularidade de cada deficiência e limitação) e como realizar avaliação de desempenho e plano de ação.

C

- Checar através das ações realizadas com sua liderança se as competências trabalhadas estão sendo desenvolvidas através da avaliação de eficácia.

A

- Apresentar os resultados alcançados para a liderança.



## Treinamento Líderes

- Como avaliar, desenvolver e mensurar os resultados do colaborador PCD intelectual na rotina de trabalho.





## Depoimento





“Inclusão não é sobre abolir as diferenças é sobre aceitá-las, valorizá-las, e sobretudo, respeitá-las”

*Edna Frigato*

