

## **PRIMEIRO TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 002/2024**

### **DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA**

**E**

### **IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**

De um lado, **IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 19.324.171/0001-02, com sede na Rua Itapeva, nº 202, Conj. 34, Bela Vista, São Paulo-SP, CEP.: 01.332-000, e filial na Cidade de Uruaçu, Estado de Goiás, sita na Rua Anápolis, Qd.28, Lt.09-A, Sala 03, Centro, Uruaçu-GO, CEP: 76.400-000 (CNPJ/MF nº 19.324.171/0008-70), neste ato representado na forma do seu Estatuto Social, doravante denominado simplesmente “**CONTRATANTE**” ou “**IMED**”; e, de outro lado,

**DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA**, com sede na Rua Dr. Eraldo Aurélio Franzese, nº 62, sala 02, Jardim Paiquere, Valinhos/SP, CEP.: 13.271-608, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 09.613.094/0001-49, neste ato representada por sua sócia, **SRA. ÂNGELA MARIA SANTOS CHAGAS**, brasileira, casada, empresária, portadora da Cédula de Identidade RG nº 28.515.367-5 SSP/SP e do CPF/MF nº 250.008.818-93, doravante denominada simplesmente “**CONTRATADA**”.

i. Considerando que, em 17 de janeiro de 2024, foi celebrado entre as Partes o Contrato de Prestação de Serviços nº 002/2024 (o “Contrato”), cujo objeto é a Prestação de Serviços de Execução e Gestão da Jornada do Colaborador, para fins de dar suporte às atividades de gestão desenvolvidas pelo **IMED** junto ao Hospital Estadual do Centro-Norte Goiano (HCN), tendo em conta que o mesmo é a organização social responsável pelo gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde da referida Unidade de Saúde, conforme Contrato de Gestão firmado com o Estado de Goiás, por intermédio de sua Secretaria de Estado de Saúde (Contrato de Gestão nº 080/2021 – SES / GO);

ii. Considerando a necessidade de alteração do escopo do Contrato, com a retirada e inclusão junto ao objeto do Contrato, a partir do mês de julho de 2024, de algumas atividades, conforme os termos dispostos no documento anexo,

As Partes têm entre si justo e contratado firmar o presente **PRIMEIRO TERMO ADITIVO AO CONTRATO** (o “Instrumento”), conforme termos e condições a seguir especificadas.

## **1. OBJETO:**

1.1. Pelo presente Instrumento, as Partes formalizam, a partir do mês de julho de 2024, a exclusão junto ao escopo do Contrato, das atividades abaixo descritas:

- a) Divulgação e atração**
- b) Recrutamento e seleção**
- c) Onboarding e integração**
- d) Rally da Saúde**
- e) Projeto Mima Mamãe e Papai**
- f) IMED 3Is**
- g) Pesquisa de Clima Organizacional**
- h) Offboarding**

1.2. Ainda neste instrumento, as partes formalizam a inclusão das atividades descritas no documento anexo junto ao objeto do Contrato, sem qualquer acréscimo financeiro junto ao valor da contraprestação mensal devida pelo CONTRATANTE à CONTRATADA.

1.3. Em razão da exclusão mencionada no item “1.1” acima, o valor da contraprestação mensal devida à CONTRATADA, passa a ser de R\$ 88.800,00 (oitenta e oito mil e oitocentos reais).

## **2. DA RATIFICAÇÃO:**

2.1. Permanecem inalteradas e neste ato são ratificadas pelas Partes todas as demais cláusulas e condições previstas no Contrato Emergencial e em seu(s) eventual(is) Termo(s) Aditivo(s) que não tenham sido expressamente alteradas por este Instrumento. Em caso de divergência entre as disposições previstas no Contrato Emergencial ou em seu(s) eventual(is) Termo(s) Aditivo(s) e neste Instrumento, prevalecerão as disposições contidas neste Instrumento.

## **3. DAS DEMAIS DISPOSIÇÕES:**

3.1. Este Instrumento é celebrado em caráter irrevogável e irretratável, obrigando as Partes e seus sucessores ao cumprimento do mesmo.

3.2. Não será considerada precedente, novação ou renúncia, a tolerância pelas Partes contratantes, quanto a eventuais concessões da outra Parte, relativamente às condições estabelecidas neste Instrumento.

3.3. O presente Instrumento entrará em vigor na data de sua assinatura, produzindo os efeitos desejados a partir de 1º de julho de 2024.

E, por estarem justas e contratadas, firmam as Partes e 02 (duas) testemunhas o presente Instrumento para que produza os efeitos jurídicos desejados, reconhecendo a forma de contratação por meios eletrônicos, digitais e informáticos como válida e plenamente eficaz, ainda que seja estabelecida com a assinatura eletrônica ou certificação fora dos padrões ICP-BRASIL, conforme disposto pelo Art. 10 da Medida Provisória nº 2.200/2001 em vigor no Brasil. Sendo certo que na (i) na hipótese de assinatura eletrônica deste Instrumento, ele produzirá efeitos a partir da abaixo mencionada, independentemente da data em que for assinado pelas Partes; e (ii) na hipótese de assinatura na forma física, o Instrumento deverá ser entregue em 02 (duas) vias em igual teor e valor.

Uruaçu-GO, 27 de junho de 2024.

---

**IMED – INSTITUTO DE MEDICINA, ESTUDOS E DESENVOLVIMENTO**

---

**DIAGNOSE CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL LTDA**

Ângela Maria Santos Chagas

Testemunhas:

1) \_\_\_\_\_

Nome:

R.G.:

C.P.F.:

2) \_\_\_\_\_

Nome:

R.G.:

C.P.F.:

# **ANEXO I**

## **Justificativa para realização de ajuste contratual:**

A saúde mental é definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade. Ela é essencial para que a pessoa tenha qualidade de vida e equilíbrio emocional, mesmo com as adversidades do dia a dia.

O Ministério da Saúde reforça que a saúde mental não é algo isolado, ela também é influenciada pelo ambiente ao redor do indivíduo. Isso significa que deve-se considerar que a saúde mental resulta da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Pode-se afirmar que a saúde mental tem características biopsicossociais.

Apesar de ser uma pauta discutida e defendida há muito tempo por pesquisadores, médicos, psicólogos, psicanalistas, entre outros profissionais, a saúde mental ganhou notoriedade global com a pandemia da Covid-19. O isolamento, a forte crise político-econômica, o colapso do sistema de saúde mundial, as transformações sociais e as mortes causadas pela doença aumentaram consideravelmente os casos de depressão e ansiedade.

O relatório *Global Mind Project* de 2023, que divulga dados anuais sobre saúde mental, mostra que o planeta ainda não se curou da pandemia. De acordo com os dados do documento, o Quociente de Saúde Mental (MHQ) permanece o mesmo em comparação com 2021 na maioria dos 71 países estudados, mostrando pouca ou nenhuma recuperação da pandemia, durante o qual as pontuações médias diminuíram 32 pontos (11% na escala MHQ)<sup>1</sup>.

O Brasil ocupa a penúltima posição do ranking disponível no relatório, com um MHQ de 52.9 pontos, acima apenas da África do Sul (47.5) e Reino Unido (46.2). Jovens com menos de 35 anos são as pessoas mais afetadas por doenças relacionadas à saúde mental. De acordo com a OMS, 5,8% da população brasileira com depressão, o equivalente a 11,7 milhões de pessoas, o que coloca o país no topo do ranking da prevalência da doença na América Latina. O mesmo acontece com os

---

<sup>1</sup> Sapient Labs – Mental Health. The Mental State of The World Report. Disponível em: <https://mentalstateoftheworld.report/>. Acesso em: 11 jun.24.

transtornos ansiosos. Aproximadamente 9,3% dos brasileiros sofrem de ansiedade patológica<sup>2</sup>.

Os números atuais sobre transtornos mentais vão de encontro com a previsão feita pela Organização Mundial de Saúde em 2009. Na época, um estudo produzido pela OMS afirmou que a depressão seria a doença mais comum do mundo em 2030<sup>3</sup>. Atualmente, a Organização Pan-Americana de Saúde (Opas) estima que cerca de 300 milhões de pessoas ao redor do mundo sofram depressão.

## Saúde mental e trabalho

De acordo com o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS), em 2023, o número de afastamentos e aposentadorias causados por transtornos mentais cresceu 40% em relação a 2022. O número é tão alarmante que a Portaria GM/MS Nº 1.999 de 27 de novembro de 2023 incluiu na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) o Burnout, a ansiedade e a depressão.

Um estudo realizado pela *Atticus*, empresa norte-americana de advocacia que apoia pessoas a buscar ajuda do governo e de seguros, mostra que problemas de saúde mental, como estresse e ansiedade, agora são mais comuns no ambiente de trabalho, representando 52% de todos os casos. Uma estimativa, feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostra que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a problemas de saúde mental, que custam à economia global cerca de US\$ trilhão<sup>4</sup>.

Uma das áreas que mais sofre com esse tipo de afastamento é própria área da saúde. Uma revisão sistêmica realizada recentemente indicou que 50% dos médicos e enfermeiros estão sofrendo de Burnout. De acordo com Oliveira et. al. (2022) apud MELNYK BM, et al., 2020<sup>5</sup>, outro estudo recente com quase 1.800 enfermeiros de 19 sistemas de saúde nos Estados Unidos descobriu que mais de 50% dos entrevistados relataram saúde física e mental abaixo do ideal. A depressão

---

<sup>2</sup> BBC. Por que o Brasil tem a população mais ansiosa do mundo. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c4ne681g64lo>. Acesso em: 11 jun.24.

<sup>3</sup> G1. Depressão será a doença mais comum do mundo em 2030, diz OMS. Disponível em: <https://g1.globo.com/Noticias/Ciencia/0,,MUL1289791-5603,00-DEPRESSAO+SERA+A+DOENCA+MAIS+COMUM+DO+MUNDO+EM+DIZ+OMS.html>. Acesso em: Acesso em: 11 jun.24.

<sup>4</sup> FORBES. Problemas de Saúde lideram lista de acidentes de trabalho. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/problemas-de-saude-mental-lideram-lista-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 11 jun.24.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, M. et. al. **Saúde mental e Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: revisão de literatura.** Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/10827/6457>. Acesso em: 12 jun.24.

afetou 25% dessa amostra e foi a principal causa de erros médicos. Enfermeiros e médicos com problemas de saúde mental e física foram 26% a 71% mais propensos a relatar cometer erros médicos em comparação com aqueles que possuem melhor saúde.

Embora médicos e enfermeiros se esforcem para oferecer um atendimento de excelência a seus pacientes, muitas vezes não priorizam o autocuidado. Como resultado, a participação em comportamentos de estilo de vida saudável geralmente recebe baixa prioridade. Além dos fatores pessoais, existem vários desafios do sistema de saúde que contribuem para o esgotamento e a depressão destes profissionais. (OLIVEIRA et. al. (2022) apud MELNYK BM, et al., 2020)

Esses números só reforçam a magnitude dos transtornos mentais atualmente, principalmente após a pandemia da Covid-19, que exacerbou os estressores em uma sociedade emocionalmente esgotada. Em relação aos profissionais da saúde, por exemplo, durante a pandemia, o desenvolvimento de sintomas semelhantes ao estresse pós-traumático (TEPT) em profissionais da saúde chegou a 73, 4% (OLIVEIRA et. al., (2022) apud RIEDEL B, et al.,2021).

## **Legislação**

Nesse contexto preocupante, o apoio psicológico é imprescindível e deve se concentrar nas características organizacionais e individuais com o objetivo de manter uma cultura organizacional resiliente. No último ano, inclusive, algumas leis e portarias relevantes relacionadas à saúde mental foram aprovadas pelo Congresso Nacional, dentre elas:

- **Lei nº 14.556 de 25/04/2023** - Institui a campanha Janeiro Branco, dedicada à promoção da saúde mental, no qual promove a conscientização da população e a promoção de hábitos e ambientes saudáveis e a prevenção de doenças psiquiátricas.
- **PORTARIA GM/MS Nº 1.999 27/11/23** - Inclui na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) o Burnout, a ansiedade e a depressão.
- **Lei nº 14.831 de 27/03/2024** - Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos nesta Lei.

O Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental é um importante incentivo para que as empresas invistam cada vez mais na saúde mental de seus profissionais. O documento será concedido por uma comissão nomeada pelo governo federal, que será responsável por analisar a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa. O certificado terá validade de dois anos, sendo necessária nova avaliação para concessão de mais prazo. O descumprimento das disposições poderá resultar na revogação total da certificação<sup>6</sup>.

O artigo 3º da Lei determina ações e políticas fundamentais nas seguintes diretrizes:

### **I – promoção da saúde mental:**

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;
- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

### **II – bem-estar dos trabalhadores:**

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;

---

<sup>6</sup> SENADO FEDERAL. Lei cria certificação para empresa que promove saúde mental. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/04/01/lei-cria-certificacao-para-empresa-que-promove-saude-mental>. Acesso em: 12 jun.24.



- c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- d) incentivo à alimentação saudável;
- e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) incentivo à comunicação integrativa;

### **III – transparência e prestação de contas:**

- a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;
- c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental.

### **Certificação**

Assim como as leis federais incentivam a promoção de saúde mental, existem certificações hospitalares que exigem um olhar especial para esse tema. É o caso da Organização Nacional de Acreditação (ONA), instituto responsável pelo desenvolvimento e gestão dos padrões brasileiros de qualidade e segurança em saúde. Todos os níveis de certificação (I, II e III) possuem requisitos específicos, sendo eles:

**Nível I** - Fluxo de Apoio a segundas vítimas (profissional de saúde que vivencia algum dano emocional ou sofrimento em função do envolvimento de um erro com dano ao paciente); Fluxo de Apoio a profissionais vítimas de agressão; Fluxo de atendimento a profissionais com necessidades de apoio emocional.

**Nível II** - Promove ações voltadas para melhorar a qualidade de vida dos profissionais, de acordo com suas necessidades de promoção à saúde, prevenção de doenças e perfil epidemiológico institucional.

**Nível III** - Sustenta um ambiente favorável para a aprendizagem, cultura justa e colaboração entre as equipes.

O Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, com a parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia, convida empresas e organizações brasileiras a agir em benefício de seus colaboradores e da sociedade como um todo no combate do estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. O objetivo da ação é que a saúde mental não seja tratada apenas como medida emergencial, mas de forma preventiva e humanizada<sup>7</sup>.

As empresas que se tornam signatárias do movimento firmam compromisso de:

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
- Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.

É sob essa nova ótica de enxergar as ações de engajamento, cuidado, aquisição ou transformação de novos saberes que a Diagnose passa a alterar o escopo da prestação de serviços para - **EXECUÇÃO E GESTÃO DO PROGRAMA DE CUIDADO E DESENVOLVIMENTO HUMANO** por meio dos seguintes programas:

### **Programa de Cuidado e Desenvolvimento Humano**

---

<sup>7</sup> PACTO GLOBAL. Movimento Mente em Foco. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/movimentos/movimento-mente-em-foco/>. Acesso em: 12 jun.24.

O Instituto de Medicina, Estudos e Desenvolvimento (IMED), que sempre teve como princípio o cuidado humanizado, tanto para pacientes, como para colaboradores, entende a urgência da temática e investe em ações de melhorias constantes em relação à saúde e bem-estar de todos.

De acordo com pesquisa da *The School of Life*, empresa focada em desenvolvimento emocional, 52% dos colaboradores entrevistados afirmaram ter deixado de produzir ou engajar com o trabalho nos últimos 12 meses por estarem emocionalmente abalados<sup>8</sup>.

O Programa de Cuidado e Desenvolvimento Humano (PCDH) surge exatamente como forma de prevenção e resgate de profissionais que apresentam quaisquer tipos de sintomas de transtornos mentais. O IMED quer garantir que todos os colaboradores que necessitem de ajuda, tenham um acompanhamento humanizado e adequado.

O PCDH tem como principais objetivos:

**Promover uma cultura de bem-estar:** criar um ambiente de trabalho no qual os funcionários se sintam à vontade para falar sobre suas questões de saúde mental e buscar ajuda quando necessário.

**Oferecer acesso a recursos de saúde mental:** disponibilizar diversos recursos para os colaboradores, tais como: grupos de apoio e programas de prevenção ao estresse e Burnout.

**Capacitar líderes e gestores:** treinamentos e capacitações para que as lideranças possam identificar sinais de sofrimento mental em suas equipes e oferecer o suporte adequado.

**Reduzir o estigma associado à saúde mental:** desmistificar a saúde mental e promover um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam à vontade para falar sobre suas dificuldades gerando segurança psicológica.

O PCDH tem como um dos principais focos a capacitação e o desenvolvimento das lideranças, que possuem papéis estratégicos e extremamente importantes na organização. A pesquisa da *The School of Life* também revelou que 57% dos

---

<sup>8</sup> MEIO E MENSAGEM. Funcionários buscam apoio e liderança não acompanha, aponta estudo. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/comunicacao/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 12 jun.24.

liderados e 67% dos líderes entrevistados afirmaram trabalhar, atualmente, com uma pessoa emocionalmente desafiadora, com perfil manipulador, humor instável ou algum nível de agressividade.

Além disso, a pesquisa apontou outras habilidades que os colaboradores indicaram faltar nos líderes nos últimos meses e que devem ser observadas pelas organizações, tais como: comunicação (26%), capacidade de decidir (17%), empatia (14%), objetividade – avaliação de algo ou alguém sem viés preconceituoso (14%), e liderança (13%).

As iniciativas relacionadas ao projeto podem gerar inúmeros benefícios para a organização, sendo as principais delas:

- Redução no absenteísmo;
- Redução no turnover;
- Aumento da produtividade;
- Retenção de talentos;
- Melhora no clima organizacional.

Além dos benefícios internos, há os benefícios sociais que são imensuráveis. Um colaborador que tenha uma saúde mental equilibrada mantém um relacionamento saudável com as pessoas de seu círculo social e inspira outras pessoas a buscarem auxílio. O IMED entende que, a princípio, a ajuda parece ser individual, mas o impacto de um Programa de Cuidado e Desenvolvimento Humano é muito maior

### **Acompanhamento regular das ações aplicadas com indicadores para avaliação dos resultados**

É imprescindível que todas as ações relacionadas ao cuidado com os colaboradores sejam acompanhadas regularmente pela diretoria local e corporativa para garantir a eficácia dos resultados. Para que isso aconteça de forma mais produtiva é essencial o acompanhamento de indicadores já existentes como absenteísmo e turnover, que são de responsabilidade da Gestão de Pessoas, e a criação de novos dados.

Todo material coletado, apurado e armazenado serão utilizados para comprovar a funcionalidade do programa e conquistar novas certificações para o IMED, que tem como objetivo estratégico um posicionamento frente a outros players por meio do mérito “Empresa Comprometida com a Saúde Mental”, conforme Lei Federal nº 14.831, de 27 de março de 2024.

## **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)**

O líder tem um papel fundamental no hospital, que transcende o poder de hierarquia do cargo. Ele é responsável pelo desenvolvimento pessoal e profissional de outros colaboradores, por isso, cada setor da unidade possui um. Esse profissional deve ser capaz de incentivar e conduzir os liderados para que eles possam confiar no objetivo proposto da organização. Além de administrar o trabalho, ser flexível e ter visão do futuro, ele deve ter a habilidade de enxergar o ser humano como indivíduo único – o que também está relacionado com a questão da humanização.

O PDL tem como objetivo desenvolver a liderança para gestão de alta performance, com tomadas de decisões assertivas e inteligentes, bem como fortalecer a visão dos pontos de melhoria para manter os colaboradores motivados e engajados – o que consequentemente gera bons resultados para organização.

A metodologia aborda conteúdos técnicos e comportamentais, que somados, irão desenvolver os profissionais por meio de conceitos e práticas, essenciais para conquistar os melhores resultados. Os modelos aplicados no PDL são:

**Assessment** - o processo de Assessment tem por objetivo aprofundar o conhecimento sobre o perfil dos profissionais por meio de uma avaliação diagnóstica realizada com o auxílio de entrevistas e instrumentos de apoio que permitem identificar oportunidades de desenvolvimento e fortalezas. A estratégia também orienta as lideranças na busca pela alta performance, permitindo além da valorização e retenção de talentos, o mapeamento do perfil necessário ao negócio em médio e longo prazo.

**Gestão Humanizada** - é determinada por um conjunto de ações e comportamentos que valoriza a subjetividade dos colaboradores, ou seja, deles como seres humanos — com suas particularidades, desejos, expectativas e dificuldades. A gestão humanizada busca desenvolver um ambiente saudável na empresa, mesmo com metas a serem batidas e a pressão do dia a dia.

Essa estratégia transforma as relações dentro da organização. Faz com que os líderes se aproximem dos colaboradores, tornando essa relação mais humanizada para que eles possam oferecer suporte emocional. Para isso, é preciso conhecer quem trabalha

ao lado, estabelecer uma conexão, criar um laço de confiança, companheirismo na equipe, empatia e respeito.

**Liderança Situacional** - o foco está nas tarefas e desempenho da equipe. O que conta é o que a pessoas faz, não o seu conhecimento, diplomas, posições ou realizações anteriores. Levar em conta o grau de maturidade profissional de cada membro da equipe é a base dessa estratégia. Isso só é possível por meio do desenvolvimento das competências da liderança. Neste módulo, serão trabalhados o conceito e a prática dos níveis de maturidade profissional, aplicados nos líderes, para o autodesenvolvimento e suporte à equipe.

### **Programa de Desenvolvimento de Sucessores (PDS)**

O PDS caminha em consonância com o PDL. O projeto tem como objetivo identificar, desenvolver e valorizar potenciais novos líderes para o IMED. O programa analisa os profissionais que já estão alinhados com a cultura da empresa e que se destacam pela responsabilidade e qualidade das entregas. Neste programa são alinhados temas como:

- **Trabalho sob pressão** – conseguir trabalhar de forma organizada e com qualidade sem se influenciar por fatores externos.
- **Resolução de problemas complexos** – analisar contextos complexos com alto nível de mudança e conseguir gerir a situação para minimizar os impactos.
- **Tomada de decisão** – analisar dados e julgar a melhor estratégia em função da informação disponível naquele momento para desenvolver a agilidade e a assertividade.
- **Pensamento crítico** – questionar mais, buscar otimizações, melhorias e não se contentar apenas com o que já foi estabelecido.
- **Criatividade** – desenvolver o senso de criatividade para que os profissionais possam lidar com diversos tipos de situações no dia a dia.
- **Gestão de Pessoas** – garantir uma gestão mais participativa e humanizada para influenciar positivamente outros profissionais.
- **Inteligência emocional** – focar a energia naquilo que está no controle e não deixar fatores externos influenciar em tomadas de decisões.

- **Negociação** – negociar e expor os pontos positivos, se atentar para os riscos, aos pontos negativos e conseguir achar uma resposta ou solução que beneficie todos os lados.
- **Gestão orçamentária** – prever as receitas e as despesas que terá no futuro para planejar onde, quando e quanto de dinheiro será necessário para alcançar os objetivos.
- **Etiqueta empresarial** – agir conforme as necessidades de um ambiente corporativo.
- **Flexibilidade cognitiva** – olhar amplo para explorar diferentes áreas fora da especialização.

### **Mapeamento de competências técnicas**

O mapeamento de competências é um instrumento muito importante para a área de Recursos Humanos, pois gera informações valiosas para tomadas de decisões e para identificar possíveis lacunas técnicas na empresa.

O objetivo desse método é identificar os conhecimentos, habilidades, atitudes e resultados (C.H.A.R) que são essenciais para determinação das competências organizacionais e por cargo. Conhecimentos esses que são adquiridos através da experiência ou capacitação. São habilidades necessárias para o exercício da função; também conhecidas como hard-skills.

Esse projeto também facilita e melhora vários processos ligados aos colaboradores, tais como: recrutamento e seleção, onboarding, avaliação de desempenho, identificação de novos talentos, feedbacks, treinamento e desenvolvimento, entre outros.

#### **Benefícios para a empresa:**

- Definição clara dos conhecimentos;
- Aprimorar talentos;
- Identificar novas habilidades dos profissionais;
- Reduzir o absenteísmo;
- Aumentar o engajamento do profissional;
- Identificar novas lideranças.

## **Avaliação de Desempenho e Feedback**

A Avaliação de Desempenho (AD) é um importante instrumento para verificar os pontos fortes e a melhorar dos profissionais, por meio de uma escala numérica para o desempenho de cada cargo. A AD também oferece aos gestores informações importantes para decisões estratégicas, como, por exemplo, promoção, transferência e plano de desenvolvimento.

A AD proporciona meritocracia, identificação de talentos, feedbacks mais profissionais, fortalecimento de alta performance, localização de gaps de competências, entre outros benefícios.

### **Benefícios para a empresa:**

- Aprimora a liderança;
- Melhora o ambiente de trabalho;
- Desenvolve a comunicação interpessoal;
- Direciona a carreira do colaborador;
- Promove a compreensão e busca das competências mais aderentes aos negócios
- Identifica novos talentos.

### **Feedback**

O feedback é uma das ferramentas mais importantes para melhorar a performance da equipe. É o momento no qual o gestor e o liderado conversam sobre desempenho no trabalho e expectativas futuras. Fugindo um pouco do método tradicional, aqui será utilizado o método FeedMentor 20 minutos, elaborado por Roberto Madruga, que foca no desenvolvimento profissional.

### **Acompanhamento do estágio supervisionado**



Para tornar o processo de promoção de cargo mais eficaz e assertivo, todo profissional indicado para um novo desafio passará por um período de estágio de 90 dias na área pleiteada. Todo esse processo será acompanhado para analisar pontos cruciais como: adaptação (em relação às atividades e à equipe), desempenho e desenvolvimento.

O estágio e o acompanhamento garantem que o profissional só assuma a vaga caso esteja alinhado com as competências adequadas. Caso não esteja, volta para a antiga função sem qualquer tipo de prejuízo.

### **Benefícios para a empresa**

- Redução do turnover e o absenteísmo;
- Melhora a retenção de talentos;
- Melhora o clima organizacional;
- Eleva a produtividade dos colaboradores;

### **Acompanhamento e Indicadores do Desenvolvimento Humano**

O IMED já possui uma base de indicadores de desenvolvimento humano, que acompanha, principalmente, a presença, a eficiência dos mentores, a qualidade dos materiais utilizados e a quantidade de horas de estudos. Com a ampliação do projeto é necessário criar outras frentes de avaliação para abranger todos os pontos citados acima, com destaque para avaliação de desempenho e estágio supervisionado.

**Público Contemplado: 800 (Oitocentos) profissionais, que atuam em turnos diurno e noturno, nas áreas, assistenciais, médicas e operacionais;**

**50 (cinquenta) líderes, que atuam em turnos diurno e noturno, nas áreas, assistenciais, médicas e operacionais;**

**Local de Realização do Programa: Município de Uruaçu - GO – Dependências do HCN - Hospital Estadual Centro Norte Goiano.**

**Início do Programa: 01 de julho de 2024**

**Angela Chagas**

