



IBRADEF

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DEFICIENTES

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
Programa de Valorização e Desenvolvimento de Talentos

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DEFICIENTES - IBRADEF

1. APRESENTAÇÃO

O IBRADEF – Instituto Brasileiro dos Deficientes apresenta sua Política de Gestão de Pessoas – Programa de Valorização e Desenvolvimento de Talentos.

Este documento estabelece diretrizes claras e fundamentadas para a atração, retenção e desenvolvimento de profissionais capacitados, voltados ao atendimento humanizado e especializado de pessoas com deficiência, promovendo ambientes de trabalho inclusivos, saudáveis e produtivos.

O IBRADEF reafirma seu compromisso institucional com a excelência no atendimento às pessoas com deficiência, garantindo que sua equipe esteja capacitada, motivada e alinhada aos valores de inclusão, respeito e dignidade humana.

2. FINALIDADES INSTITUCIONAIS

2.1 Objetivos Gerais

- Estabelecer processos transparentes e técnicos para recrutamento e seleção de profissionais comprometidos com a causa da inclusão
- Desenvolver políticas de valorização que promovam motivação, bem-estar e satisfação profissional
- Fortalecer a capacidade assistencial através do desenvolvimento contínuo do capital humano
- Implementar programas robustos de avaliação de desempenho, gestão do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de riscos
- Assegurar que todos os colaboradores compartilhem os valores institucionais do IBRADEF e os princípios do atendimento inclusivo e humanizado

2.2 Compromisso com a Missão Institucional

Todos os processos de gestão de pessoas do IBRADEF consideram a especificidade do atendimento a pessoas com deficiência, garantindo que os profissionais sejam capacitados para:

- Promover acessibilidade e inclusão em todas as dimensões do cuidado
- Atuar com sensibilidade e respeito às necessidades individuais
- Conhecer e aplicar os direitos das pessoas com deficiência
- Desenvolver práticas que fortaleçam a autonomia e dignidade dos atendidos

3. ESTRUTURA PROGRAMÁTICA

3.1 Processo de Atração de Talentos

O IBRADEF estrutura seu processo de atração de profissionais em etapas objetivas e transparentes:

a) Divulgação Inclusiva

- Publicação de oportunidades em canais acessíveis, site institucional e redes sociais
- Garantia de acessibilidade digital em todos os materiais de divulgação
- Estímulo à candidatura de pessoas com deficiência

b) Triagem Técnica

- Análise de formação acadêmica e experiência profissional
- Verificação de competências específicas para o trabalho com pessoas com deficiência
- Avaliação de alinhamento ao perfil da função

c) Avaliações Objetivas

- Provas técnicas e práticas adequadas à natureza do cargo
- Testes situacionais relacionados ao atendimento inclusivo
- Avaliação de conhecimentos sobre acessibilidade e direitos das pessoas com deficiência

d) Entrevistas Estruturadas

- Conduzidas por equipe multidisciplinar
- Foco em competências técnicas e valores institucionais
- Avaliação de sensibilidade e compromisso com a causa da inclusão

e) Reserva Técnica de Profissionais

- Cadastro permanente de candidatos qualificados
- Agilidade na reposição de vagas
- Garantia de continuidade dos serviços prestados

3.2 Sistema de Avaliação de Desempenho

O IBRADEF aplica avaliações periódicas (semestrais e anuais) considerando:

- Compromisso Institucional: assiduidade, pontualidade e dedicação
- Excelência Técnica: cumprimento de protocolos assistenciais e metas
- Trabalho Colaborativo: relacionamento interpessoal e trabalho em equipe
- Resultados Efetivos: impacto positivo no atendimento aos usuários

Os resultados orientam a construção de Planos Individuais de Desenvolvimento (PID) e a oferta de capacitações específicas. Os gestores realizam devolutivas formais documentadas, fortalecendo a cultura de aperfeiçoamento contínuo.

3.3 Organização do Trabalho

A estrutura de trabalho fundamenta-se em:

- Organograma Funcional: Direção Executiva, Coordenações Técnicas, Equipes Assistenciais
- Descrições de Função: atribuições, responsabilidades e competências claramente definidas
- Processos Documentados: fluxos operacionais padronizados e acessíveis
- Programas de Reconhecimento: valorização de profissionais e equipes de alta performance

3.4 Saúde e Segurança Ocupacional

O IBRADEF mantém programas permanentes de proteção à saúde:

a) PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

- Exames admissionais, periódicos e demissionais
- Monitoramento de condições de saúde dos trabalhadores

b) PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

- Identificação e controle de agentes ambientais
- Adaptações ergonômicas necessárias

c) Iniciativas de Qualidade de Vida

- Campanhas de imunização e saúde mental
- Programas de ergonomia e prevenção de lesões
- Apoio psicossocial aos trabalhadores

d) Acompanhamento de Indicadores

- Monitoramento de afastamentos e absenteísmo
- Análise de incidentes ocupacionais
- Elaboração de planos preventivos

3.5 Prevenção de Acidentes e Incidentes

A prevenção é conduzida pelo SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, abrangendo:

- Realização anual da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes
- Capacitações obrigatórias em normas regulamentadoras aplicáveis
- Simulações de emergência e primeiros socorros
- Relatórios anuais apresentados à Direção Executiva

3.6 Valorização e Impacto na Produtividade

O IBRADEF compreende que profissionais valorizados prestam atendimento de maior qualidade.

As ações incluem:

a) Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

- Pausas ativas e ginástica laboral
- Apoio psicológico e emocional
- Campanhas de bem-estar

b) Pesquisa de Clima Organizacional

- Aplicação anual com análise criteriosa
- Desenvolvimento de planos de ação baseados nos resultados

c) Reconhecimento de Desempenho

- Premiações simbólicas e certificações
- Oportunidades de progressão vinculadas ao mérito
- Valorização de resultados coletivos

d) Resultados Mensuráveis

- Redução de absenteísmo
- Aumento do engajamento profissional
- Melhoria da eficiência e qualidade do atendimento

4. IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

4.1 Responsabilidades

Coordenação de Gestão de Pessoas

- Execução e monitoramento da política
- Desenvolvimento de programas de capacitação
- Gestão de processos seletivos

Direção Executiva

- Aprovação de diretrizes estratégicas
- Análise de indicadores e resultados
- Garantia de recursos necessários

4.2 Monitoramento Contínuo

- Relatórios Trimestrais: indicadores de desempenho, saúde ocupacional e produtividade
- Reuniões Gerenciais: análise crítica e definição de melhorias
- Auditorias Internas: verificação de conformidade legal e efetividade
- Canal de Escuta Institucional: espaço para sugestões e denúncias relacionadas ao ambiente de trabalho

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O IBRADEF reafirma seu compromisso com a valorização dos profissionais como elemento central para a excelência no atendimento às pessoas com deficiência.

Esta Política de Gestão de Pessoas consolida práticas de avaliação de desempenho, organização do trabalho, promoção da saúde ocupacional, prevenção de riscos e fortalecimento do bem-estar profissional.

Ao integrar processos transparentes de seleção com programas de desenvolvimento, qualidade de vida e segurança, o IBRADEF assegura condições adequadas ao desempenho profissional e ao aprimoramento contínuo dos serviços prestados à comunidade de pessoas com deficiência.

Essas ações representam o posicionamento institucional de manter uma gestão de pessoas moderna, ética e alinhada às melhores práticas, garantindo sustentabilidade organizacional e impacto social positivo.