



Casa
Ronald
McDonald®
Belém

Aproximando famílias

2025

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO

www.casaronaldbelem.org.br



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém

Prezado, Colaborador

Este é o primeiro e indispensável passo para sua integração na empresa. O objetivo deste manual é o de prestar as informações quanto as regras, normas e procedimentos, que são necessários a todos os colaboradores que estão ingressando na Casa Ronald McDonald Belém. Esperamos que você se sinta bem entre nós, e que seu trabalho seja motivo de realização pessoal e de progresso. Os nossos objetivos serão que você: **Colabore com seu próprio desenvolvimento; Realize um bom trabalho; Siga e compreenda as normas e as políticas da Casa Ronald Belém; Seja um bom colega de trabalho; Trabalhe com cautela, afim de evitar acidentes de trabalho; Participe de todas as atividades desenvolvidas dentro da Casa Ronald Belém, tais como os eventos, palestras, treinamentos e cursos, entre outras atividades realizadas.**

Reserve um tempo e leia o manual com atenção. Em caso de dúvidas, procure seu líder.

Seja bem-vindo a Casa Ronald McDonald Belém!!!



APRESENTAÇÃO

Negócio

A Casa Ronald McDonald Belém é uma instituição não governamental, sem fins lucrativos, que acolhe crianças e adolescentes do interior do Pará e estados vizinhos em tratamento no Hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo, atua dentro dos níveis de complexidade do Sistema Único de Assistência Social SUAS, na categoria de Proteção Social Especial de Alta Complexidade, Acolhimento Institucional, na seguinte modalidade: Abrigo Institucional, Serviço de Acolhimento, Convivência, Fortalecimento de Vínculos, Saúde e Bem-estar e identificação das ações de defesa e garantia de direitos a uma assistência com maior qualidade aos assistidos através de:

- **Transporte:** a Casa Ronald Belém disponibiliza transporte seguro e confortável para traslado ao hospital Oncológico Infantil Octavio Lobo referência no tratamento de câncer, de ida e volta, quatro vezes ao dia, dando início as viagens de 07h,11h30,13h30 e finalizando às 17h30. Proporciona o deslocamento para a quimioterapia, consulta ambulatorial, fisioterapia, garante também a locomoção nos exames externos, INSS e assim mitigar a taxa de absenteísmo hospitalar. Demandas de urgência e emergência para todos os hóspedes é acionado carros particulares como táxi ou aplicativos.
- **Refeições:** São oferecidas de forma gratuita diariamente cinco refeições; café da manhã, almoço, lanche da tarde, jantar e ceia. As refeições são balanceadas e elaboradas de acordo com a supervisão de uma nutricionista e de cozinheiras devidamente treinadas para esta finalidade.
- **Atividades:** São realizadas atividades lúdicas, educacionais e recreativas para crianças e adolescentes de acordo com a capacidade psicomotora individual e metodologia adequada para que não haja prejuízo ao tratamento deles.
- **Serviço Social:** O assistente social é responsável pelo acolhimento de todos os hóspedes e acompanhantes; realiza triagem socioeconômica, orienta usuários quanto ao acesso a garantia de direitos e benefícios (TFD, BPC, Minha Casa Minha Vida, Passe-livre, Casa Verde e Amarela, Cadastro Único, entre outros), apresenta normas e regras de convivência institucional para hóspedes, acompanhantes e voluntários, planeja, promove e monitora atividades envolvendo as famílias, mantém articulação com Serviço Social do hospital de referência no tratamento, promove e participa de eventos sociais.



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém

- **Acesso a Higienização:** São doados kits com produtos de higiene pessoal sabonete, creme dental, escova de dentes, desodorante, shampoo, condicionador, cotonete, fio dental, fraldas descartáveis e material de limpeza sabão em pó, detergente, sabão neutro, luvas de borracha, limpador multiuso, limpa-vidros, álcool para os hóspedes e acompanhantes.

PROPÓSITO, VISÃO E MISSÃO



PROPÓSITO

Cuidar de famílias com crianças doentes ou que necessitam de assistência médica.



VISÃO

Um mundo no qual toda família tenha o que precisa para garantir os melhores resultados de saúde para seus filhos.



MISSÃO

Fornecemos serviços essenciais que removem barreiras, fortalecem as famílias e promovem a melhora da saúde quando as crianças necessitam de assistência médica.



NOSSA HISTÓRIA

1969, Filadélfia, EUA.

Como a maioria dos projetos sociais, a CASA RONALD McDONALD foi criada a partir de uma história de necessidade e superação. Detectada a doença em sua filha de dois anos, Fred Hill, jogador do Philadelphia Eagles, mobilizou-se envolvendo inclusive a comunidade, de forma a conseguir recursos para custear o tratamento. Durante o tratamento, Fred tomou conhecimento do projeto sonhado pela Dra. Audrey Evans, chefe dos hematologistas/oncologistas infantis do Children's Hospital, de construir uma casa perto do hospital para fornecer alojamento temporário às famílias de pacientes com câncer.

Ele contatou, então, o gerente de uma loja McDonald local, e acordaram que, no dia da festa de São Patrício, parte dos rendimentos da loja, seriam doados para comprar uma casa de apoio às crianças. A partir desta data, a REDE McDONALD abraçou a causa e o projeto foi se expandindo para vários países.

Conheça o Programa Casa Ronald McDonald:

A Ronald McDonald House Charities (RMHC) é um sistema beneficente global focado na saúde e bem-estar de crianças e jovens e está presente em mais de 60 países. 90% dos melhores hospitais pediátricos do mundo desenvolvem projetos junto à RMHC. Atualmente, a RMHC conta com 379 Casas Ronald McDonald e 265 Espaços da Família Ronald McDonald. A primeira unidade no Brasil, em 1994, foi no Rio de Janeiro, que também foi a primeira da América Latina e a 162ª no mundo.

No Brasil, o Instituto Ronald McDonald, com sede no Rio de Janeiro, coordena o Programa Casa Ronald. Hoje, são sete unidades em operação no país: Casa Ronald McDonald Rio de Janeiro, Casa Ronald McDonald São Paulo Moema, Casa Ronald McDonald Itaquera, Casa Ronald McDonald ABC em Campinas, Casa Ronald McDonald Jahu e Casa Ronald McDonald Belém.

Sobre a casa:

O Programa Casa Ronald McDonald funciona como uma “casa longe de casa” para crianças e adolescentes com câncer, assim como suas famílias, durante o tratamento. **Muitos pacientes moram longe do hospital onde são tratados**, às vezes até mesmo em outros estados. Por isso, com o aumento da demanda e buscando atender a



um maior número de pacientes e suas famílias, em março de 2009, a Associação Colorindo a Vida, entidade gestora da Casa Ronald Belém, iniciou a construção da primeira casa de apoio ou Casa Ronald McDonald da região Norte, no bairro Castanheira, na rua Mariano, 123.

A Casa Ronald McDonald Belém, foi inaugurada em 26 de junho de 2012 e criada para acolher crianças e adolescentes do interior do estado do Pará e estados vizinhos, em tratamento contra o câncer no Hospital Oncológico Infantil Octávio Lobo. Desde sua fundação, a instituição já teve mais de oitenta e duas mil hospedagens.

A casa oferece gratuitamente hospedagem para 35 crianças e adolescentes com seus acompanhantes, 05 alimentações diárias, transporte e suporte psicossocial, visando um tratamento integral e humanizado, envolvendo as famílias, e usando ferramentas que atuem como agentes transformadores na vida das pessoas atendidas.

A casa é mais do que um lugar para dormir; é um lugar de conforto, compaixão e conveniência para famílias que lidam com o medo e a angústia de seus filhos gravemente doentes. Famílias podem ficar por uma semana, alguns meses e até anos na instituição.

Segundo estimativa do INCA, o câncer é a enfermidade que mais mata crianças e adolescentes de 1 a 19 anos no Brasil. A cada hora, no país, surge um novo caso de câncer infantojuvenil. Atualmente, no Brasil, as chances de cura de crianças e adolescentes são de 64%. Nos países com alto Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), as chances de cura podem chegar a 80%.

Identificar precocemente o câncer infantojuvenil é determinante para que o tratamento tenha mais chances de apresentar resultados positivos e reduzir as sequelas melhorando a qualidade de vida dos pacientes após a cura. Os sintomas do câncer infantojuvenil podem ser silenciosos, principalmente porque se confundem com outros sinais de doenças comuns da infância, como febre persistente, vômitos, dores ósseas, palidez, nódulos ou pintas na pele, entre outros.



GESTÃO

A gestão é composta por um grupo de pessoas físicas ou jurídicas que queiram colaborar com a consecução de seus objetivos sociais, desde que qualificadas conforme as previsões do estatuto vigente, composta por Assembleia geral, Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Conselho Consultivo, Diretor Operacional e Tesoureiro.

RECURSOS HUMANOS COM VÍNCULO CLT E SUA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Os funcionários são contratados, após aprovação do Conselho de Administração e orientação do Diretor Operacional, desde que apresentem o perfil que assegurem o cumprimento da missão, visão e valores da Casa Ronald McDonald e a vivência de seus princípios e propósitos.



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém

ORIENTAÇÃO DO RH

O recrutamento e seleção captam as pessoas com competências e perfil mais adequados para exercer determinada função na Casa Ronald McDonald Belém.

Este processo se realiza através de testes, provas e entrevistas. Após a aprovação são estabelecidos prazos para o cumprimento dos exames médicos e a apresentação dos documentos exigidos.



O QUE VOCÊ PRECISA SABER?

PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

- ✓ O contrato de trabalho é dividido em dois períodos de 45 dias cada, totalizando 90 dias;
- ✓ Durante esse período seus líderes irão acompanhá-lo (a), visando contribuir através de orientações para sua melhor adaptação na empresa;
- ✓ Após 45 dias você deverá receber um feedback sobre seu desempenho nesse período, o que acontecerá da mesma forma no final dos 90 dias;
- ✓ Neste período é avaliada a frequência e assiduidade do colaborador, desempenho nas tarefas, relacionamentos com a equipe e com superiores, compromisso com a segurança.

JORNADA DE TRABALHO

O horário de trabalho é estabelecido de acordo com o Contrato de Trabalho, podendo ser alterado sempre que necessário e deverá ser cumprido rigorosamente.

O trabalho deverá ser contínuo até o final da jornada estabelecida, respeitando os períodos de descansos.

Os colaboradores deverão estar nos seus respectivos setores, devidamente uniformizados, na hora inicial do trabalho não sendo permitidos atrasos, exceto por justificativas contidas neste **Manual de Integração**.

- ✓ Administrativo – Segunda a sexta-feira: **Gerência Geral** com jornada de trabalho indeterminada, **Recursos humanos** das 8h às 17h, **Financeiro** das 9h às 18h, **Assistente social** das 8h às 13h, **Comunicação** das 9h às 17h e **Captação de Recursos** com jornada de trabalho indeterminada;
- ✓ Recepção: Terça a sábado das 9h às 18h;
- ✓ Telemarketing - Segunda a sábado: Administrativo das 8h às 17h, Agentes de Relacionamento das 9h às 15h e Mensageiros Motociclistas das 8h às 17h;
- ✓ Motoristas: Segunda a sábado com o primeiro horário das 7h às 16h e o segundo horário das 10h às 19h;
- ✓ Portaria: Regime de plantão 12x36;



- ✓ Cozinha: Regime de plantão 12x36;
- ✓ Serviços Gerais: Segunda a sábado das 8h às 17h.

MARCAÇÃO DE PONTO

O espelho de Ponto Eletrônico comprova o horário que você esteve à disposição da empresa. Visa demonstrar a sua assiduidade, pontualidade e é com base nele que será calculado o salário correspondente, bem como hora extra e etc.

É obrigação do colaborador efetuar o registro de ponto, diariamente, sempre ao início e término de cada período de trabalho. Ressaltamos que antes de registrar o ponto deve-se estar devidamente uniformizado e ter efetuado o desjejum no refeitório.

A falta de registro de ponto acarretará complicações para o pagamento do período. O fechamento do período de hora extra se dá do dia 20 a 19 de cada mês. Havendo dúvidas ou problemas relacionados ao Ponto, comunique-se com o setor de RH – Recursos Humanos.

Pontualidade e assiduidade:

- ✓ O registro do seu ponto gera seu pagamento;
- ✓ É importante que você registre o início e o término de cada turno;
- ✓ **Lembre-se:** seu ponto é o espelho do seu comportamento, por isso deve mantê-lo sempre em dia, informando ao Rh ou seus superiores quaisquer eventual situação da não efetuação de registro.
- ✓ **Horas extras:** Para que sejam consideradas validas e aptas ao pagamento, as horas extras devem ser **AUTORIZADAS, JUSTIFICADAS** e refletir com a exata e precisa jornada de trabalho;
- ✓ Quando necessário o trabalho em horário extraordinário, a carga horaria **NÃO PODERÁ** ultrapassar 02 (duas) horas diárias, e devem ser **AUTORIZADAS** pelo seu superior imediato;
- ✓ A empresa também poderá aplicar o Sistema de Banco de Horas conforme a legislação vigente, fixando a seu critério a compensação ou pagamento de horas extras, desde que estas tenham sido realizadas mediante **AUTORIZAÇÃO** do seu superior imediato.

FORMA DE COMPUTAR REGISTRO DE PONTO

A forma de computar a sua jornada de trabalho é através do Sistema de



reconhecimento facial **TRON CONNECT**. Cada colaborador deverá registrar sua jornada através do App que pode ser baixado no próprio aparelho celular de cada colaborador ou preferencialmente utilizar os aparelhos celulares ou computadores administrativos da empresa, efetuando seu login e senha para registro.

A TOLERÂNCIA PARA O REGISTRO DE PONTO FACIAL OU LOGIN É DE CINCO MINUTOS ANTES DO HORÁRIO DE ENTRADA E CINCO MINUTOS APÓS O HORÁRIO DE SAÍDA.

OUTRAS INFORMAÇÕES SOBRE AS JORNADAS

Atrasos: Haverá tolerância de cinco minutos para atrasos sem justificativas. Só serão justificados atrasos e faltas mediante apresentação de atestado médico, odontológico ou de órgão públicos, junto ao impresso a “Justificativa de falta, atraso ou saída antecipada”, com o visto do responsável do setor.

Ausências justificadas:

- ✓ O colaborador poderá se ausentar da empresa sem prejuízos nas seguintes condições;
- ✓ 02 dias (dois dias) consecutivos em virtude de morte de filho, cônjuge ou ascendentes, mediante apresentação do atestado de óbito (Conforme CLT);
- ✓ 05 dias (cinco dias) consecutivos em virtudes de casamento, mediante apresentação da cópia da Certidão de Casamento;
- ✓ 05 dias (cinco dias) consecutivos em virtude ao nascimento do filho, neste caso pai;
- ✓ 01 dia por ano (12 meses de trabalho), em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- ✓ 02 dias consecutivos nos casos de falecimento de Cônjuge, descendente ou ascendente mediante apresentação do atestado de óbito (Conforme acordo coletivo);
- ✓ 03 dias para acompanhamento de parente enfermo, até segundo grau, desde que devidamente comprovado para acompanhamento médico (Conforme acordo coletivo);
- ✓ No período de tempo que tiver de cumprir as exigências do serviço militar, referidas na letra C da Lei nº 4.375;
- ✓ Assuntos em repartições públicas ou privadas;
- ✓ Colaboradores intimados a testemunhar;



- ✓ Datas de comemoração de aniversário.

Faltas: O colaborador que sem causa justificada deixar de comparecer ao trabalho, será advertido verbalmente. Tendo reincidência será advertido por escrito, persistindo o colaborador sofrerá suspensão.

O colaborador que sem causa justificada deixar de comparecer ao trabalho por 30 dias consecutivos, será considerado como “Abandono de Emprego” – art. 482 CLT.

Licenças: O colaborador que se afastar por motivo de doença, deverá entrar em contato com o RH, se persistir por mais de 15 dias, deverá comunicar imediatamente o seu gestor ou o RH, para que seja preparada a documentação necessária para o seu afastamento.

A licença maternidade à gestante, da Constituição Federal, determina que a colaboradora poderá se ausentar do trabalho sem prejuízo do emprego e salário durante o prazo de 120 dias.

Para obter a concessão deste benefício, a gestante deverá apresentar o Atestado Médico de Afastamento, para as formalidades legais ou em casos de antecipação de parto, deverá apresentar a Certidão de Nascimento.

Gozo de Férias: Todo colaborador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias.

O período será fixado segundo programação realizada entre o colaborador e o líder, exceto nos casos de exceções legais. As modalidades de gozo de férias são de 30 dias consecutivos ou então 20 dias consecutivos em descanso com 10 dias trabalhados (quando solicitado e aprovado pela chefia). Se durante o período aquisitivo de férias (12 meses) você não faltar ao trabalho por mais de cinco dias, terá direito a 30 dias de férias, caso contrário terá férias conforme tabela abaixo:

- ✓ De 6 a 14 faltas: 24 dias de férias
- ✓ De 15 a 23 faltas: 18 dias de férias
- ✓ De 24 a 32 dias: 12 dias de férias
- ✓ Mais de 32 faltas não terá direito a férias.

Aos menores de 18 (dezoito) anos (Jovens Aprendizes) e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez, ou seja, os 30 dias corridos.

Adicional Noturno: O pagamento do adicional noturno respeitará o Art.73 da CLT e o acordo em Dissídio Coletivo, ou o que for mais benefícios aos colaboradores. Se você trabalha no período entre 22h horas às 5h horas, a empresa pagará adicional de 30% sobre a hora trabalhada.

Remuneração: O pagamento do salário será efetuado todo dia 30 de cada mês, sendo creditado automaticamente em conta bancária. Será concedido o



adiantamento salarial de 40%, sobre o salário base, no dia 15 de cada mês, neste caso não há holerite.

Documentação: Para seu próprio benefício, comunique ao departamento de Recursos Humanos sobre qualquer alteração em seus dados pessoais e profissionais, como: mudança de endereço, estado civil, nascimento de filhos, cursos realizados etc. Esteja atento à atualização de sua carteira de trabalho, pois ela reflete sua vida profissional e poderá lhe ser útil a qualquer momento.

COMUNICAÇÃO

Visa colaborar no gerenciamento de informações de uma forma rápida e participativa em um mundo cada vez mais sem fronteiras. Compartilha assuntos de interesses organizacional e cotidiano, com intuito de disseminar a informação de uma forma transparente e prática compartilhada com todos os colaboradores.

Grupo Whatsapp: Como forma de circulação das informações da empresa a todos os seus colaboradores, a empresa atualiza periodicamente os envios do boletim informativo via **whatsapp**.

Boletim Informativo: Emitido toda sexta-feira, é utilizado na divulgação das principais notícias e fatos da semana e visa manter os colaboradores e administradores da instituição informados, promovendo assim o engajamento e alinhamento de todos.

Quadro de avisos: Transparência é um dos pilares que norteiam nossas práticas. Por esta razão nos preocupamos em sempre manter nossos colaboradores informados e atualizados. E uma das ferramentas utilizadas são os quadros de aviso, procure ler atentamente as publicações, sempre terá alguma informação de seu interesse.

Mantenha-se antenado, crie o hábito de ler e buscar informação!

Café da manhã: Mensalmente é realizado um café da manhã, no qual todos os colaboradores são convidados a participar para comemorar os aniversariantes do mês, os colaboradores destaques do mês e as boas-vindas a novos colaboradores. É um momento para quebrar formalidades, promover a confraternização e ainda colocar em pauta questões importantes no que diz respeito a coletividade.

Com intuito de diminuir as distâncias entre os colaboradores, com foco em uma administração mais participativa.

“A ideia é tornar o ambiente de trabalho mais leve e humanizado!”

BENEFÍCIOS

Vale Transporte: Aos colaboradores que utilizarem este benefício será descontado do beneficiário, até o limite máximo de 6% do salário. O Vale Transporte destina-se à utilização em transporte coletivo urbano, portanto, aqueles que utilizam quaisquer outros meios de transporte para trabalhar, ou até mesmo carona, perdem o direito ao Vale Transporte. A declaração falsa ou uso indevido do Vale Transporte constituem em falta grave (demissão por justa causa) conforme art. 7º Decreto 95.247, de 17.11.87, que regulamentou a Lei 7.418/85, alterada pela Lei nº 619 / 87.

Alimentação: A empresa fornece vale alimentação/refeição, inclusive nas férias, mediante créditos mensais em cartão eletrônico aos empregados que laboram 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Não será fornecido vale alimentação em cartão eletrônico aos empregados que laboram com jornadas de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, porém nestes casos a empresa fornecerá uma refeição diária, respeitando todas as pausas legais vigente na NR (norma regulamentadora) 17 (dezessete).

Plano de saúde: Oferecido a todos os colaboradores que tiverem interesse. É parcialmente subsidiado pela empresa. O percentual não subsidiado é descontado mensalmente na folha de pagamento.

Seguro de vida: A Casa Ronald Belém mantém um plano de seguro de vida para seus colaboradores. A partir da data de sua admissão, você estará automaticamente incluso no benefício.



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém

Acreditamos em **Você!!!**

Você foi admitido por reunir condições e características adequadas às nossas necessidades. Estamos certos de que você não terá dificuldades em adaptar-se à sua nova vida profissional. O departamento de Recursos Humanos está à sua disposição para ajudá-lo no que for preciso e prestar-lhe esclarecimentos sobre eventuais dúvidas. Sua missão como colaborador da Casa Ronald McDonald Belém começa agora. Seu esforço, somado ao de todos, contribuirá para tornar maior o sucesso do nosso empreendimento e o seu em particular.

Seu sucesso profissional depende muito de você, ou seja, de seus conhecimentos, atitudes, eficiência, interesse, disposição e, por fim, de sua capacidade de assumir responsabilidades maiores.

Seja bem-vindo e boa sorte!



SEGURANÇA

É um conjunto de MEDIDAS PREVENTIVAS que devem ser adotadas por todos, para garantir a integridade física e a saúde do trabalhador, bem como a eliminação das condições inseguras e os atos inseguros no ambiente de trabalho. Segurança e Saúde são valores que devem ser incorporados por todos os colaboradores da CASA RONALD McDONALD BELÉM e o nosso trabalho é desenvolver e manter vivo em cada um dos nossos colaboradores, o desejo de trabalhar de forma saudável e segura.

EPI-Equipamento de Proteção Individual: É todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho, ou seja, destinado a proteger a integridade física do trabalhador.

Os tipos de equipamentos de proteção individual – EPI podem dividir-se em termos da zona corporal a proteger. Conforme abaixo:

IMPORTANTE!

A recusa do uso do EPI por parte do empregado, sem uma justificativa, será considerada falta grave.

- ✓ **Proteção Auditiva:** Abafadores de ruído (ou protetores auriculares) e tampões são equipamentos fundamentais para os profissionais que trabalham em constante contato com ruídos;
- ✓ **Proteção Respiratória:** Máscaras; aparelhos filtrantes próprios contra cada tipo de contaminante do ar: gases, aerossóis por exemplo;
- ✓ **Proteção ocular e Facial:** Óculos, viseiras e máscaras;
- ✓ **Proteção das Mãos e Braços:** Luvas, feitas em diversos materiais e tamanhos conforme os riscos contra os quais se quer proteger: mecânicos, químicos, biológicos, térmicos ou elétricos;
- ✓ **Proteção de Pés e Pernas:** Sapatos, coturnos, botas, tênis, apropriados para os riscos contra os quais se quer proteger: mecânicos, químicos, elétricos e de queda;
- ✓ **Proteção de Tronco:** Cintas Ergonômica e Aventais.

Todo EPI deverá ter indicação do Certificado de Aprovação – CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.



Cabe a Empresa: Portanto conforme art. 166 mencionado e demais normas descritas abaixo, a Casa Ronald Belém é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente o EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e em funcionamento;

Art. 166: A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 168: Será obrigatório exame médico, por conta do empregador. NR-1/ Empregador Elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados, com os seguintes objetivos:

- I. Prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;
- II. Divulgar as obrigações e proibições que os empregados devam conhecer e cumprir;
- III. Dar conhecimento aos empregados de que serão passíveis de punição, pelo descumprimento das ordens de serviço expedidas;
- IV. Determinar os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente do trabalho e doenças profissionais ou do trabalho;
- V. Adotar medidas determinadas pelo Ministério do Trabalho
- VI. Adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

Art. 157 da CLT:

- I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Cabe ao colaborador - NR-1 colaborador:

- ✓ Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- ✓ Usar o EPI fornecido pelo empregador;
- ✓ Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no item anterior;
- ✓ Responsabilidade pela guarda, conservação e higienização dos EPIs;
- ✓ Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio o uso dos EPIs;



- ✓ Ser agente da promoção de um ambiente adequado para a realização dos trabalhos diários

UNIFORMES E VESTUÁRIO

Ao ser admitido na Casa Ronald Belém, o colaborador correspondente a cada cargo poderá receber um par de botas de Segurança, duas camisas e calças que são os uniformes da Casa Ronald, bem como todos os Equipamentos de Proteção. Receberá um armário com cadeado e chave, a cópia fica na sala gerencial. Caso você esqueça ou perca sua chave deverá solicitar a cópia e devolvê-la após o uso. O armário será para guardar seus objetos de uso pessoal. É de sua responsabilidade mantê-lo limpo, organizado e em perfeito estado de conservação.

OCORRÊNCIAS DISCIPLINARES

A empresa confia que cada um de seus colaboradores assumira conscientemente suas responsabilidades. No entanto, para que aqueles que não cumprirem com os procedimentos adotados pela empresa estão previstas algumas de penalidades disciplinares: **Advertência verbal, Advertência escrita, Suspensão, entre outros pertinentes ao agravamento de cada caso.**

PROCEDIMENTOS GERAIS

- ✓ Não é permitido aos colaboradores da empresa, prestar serviços particulares de características similares ou complementares aos oferecidos pela empresa.
- ✓ O uso de EPIS/Uniforme adequados à função e/ou área de serviços é **OBRIGATÓRIO**.
- ✓ A guarda e o zelo destes materiais são **de inteira responsabilidade do colaborador**.
- ✓ O uso dos veículos da empresa só é permitido aos colaboradores **contratados para exercer a atividade de motorista** ou **autorizados** que **possuam CNH** com compatibilidade de cada veículo.

POLÍTICAS E DIRETRIZES

Através do Estatuto Social, Código de Ética e Conduta, política de Diversidade e Inclusão, Regulamento Interno e Acordo Coletivo de Trabalho, a instituição ASSOCIAÇÃO COLORINDO A VIDA, estabelece regras e diretrizes de questões éticas, bom comportamento, desempenho de atividades profissionais e administração de conflitos de interesse. Salientamos também que o nosso empenho em relação aos direitos das crianças e adolescentes seja apoiado e demonstrado por todos os colaboradores, que devem manter elevados padrões de conduta. Os gestores têm a responsabilidade de divulgar, criar ambientes de trabalho que apoiem os colaboradores na defesa destes padrões e gerir os comportamentos que violem o mesmo.

ESG

A Casa Ronald Belém trabalha todos os dias com as práticas de ESG e possui a certificação DIAMANTE.

O conceito de ESG (Ambiental, Social e Governança) tornou-se essencial para empresas que buscam sustentabilidade e transparência em suas ações. Isso inclui diminuir os impactos ambientais, promover responsabilidade social e fortalecer a governança corporativa.

Mas o que é ESG?

ESG é a sigla que representa as áreas de **Meio Ambiente, Sociedade e Governança**. Essas práticas ajudam a avaliar como uma empresa influencia o meio ambiente, a sociedade e sua própria gestão. Empresas que adotam estratégias ESG são vistas como mais responsáveis, sustentáveis e confiáveis.

Vamos falar um pouco sobre os três Pilares do ESG:

1. Ambiental (Dimensão E)

Esse pilar avalia como a empresa impacta o meio ambiente e o que ela faz para diminuir esse impacto. Algumas ações importantes incluem:

- Reduzir a emissão de carbono
- Utilizar recursos naturais de forma eficiente
- Gestão de resíduos
- Investir em energia renovável
- Políticas contra desmatamento



- Uso de materiais sustentáveis
- Adotar tecnologias limpas para reduzir poluição

Como as empresas podem ser mais responsáveis ambientalmente?

As empresas podem usar energia renovável, reduzir o consumo de água e adotar processos sustentáveis. Também é importante ter transparência nas metas ambientais e certificações.

2. Social (Dimensão S)

O aspecto social trata do impacto que a empresa tem na sociedade, incluindo seus funcionários e as comunidades onde atua. Isso envolve ações como:

- Promover Diversidade e inclusão no trabalho
- Respeito aos direitos humanos
- Garantir a Segurança dos funcionários
- Manter um relacionamento ético com fornecedores
- Envolvimento em projetos sociais
- Investimento em educação e capacitação
- Programas de voluntariado
- Cuidar da saúde dos colaboradores

O impacto social das empresas:

Empresas que investem em diversidade e programas sociais criam um ambiente de trabalho mais produtivo e inovador. Práticas como equidade salarial ajudam a criar um ambiente ético.

3. Governança (Dimensão G)

A governança se refere à forma como a empresa é administrada. Os principais aspectos incluem:

- Composição do conselho de administração
- Transparência nas informações financeiras
- Implementação de políticas anticorrupção
- Proteção de dados
- Relacionamento com investidores
- Disponibilidade de Canal de denúncias
- Monitoramento de práticas éticas

Boas práticas de governança:

A governança deve garantir que os conselhos sejam independentes. Isso evita conflitos de interesse e ajuda na tomada de decisões éticas.

“Vamos trabalhar juntos para criar um futuro mais sustentável! Ao praticar boas ações relacionadas ao ESG no nosso dia a dia, ajudamos a cuidar do planeta, a promover a justiça social e a fortalecer nossa organização. Faça parte dessa caminhada de mudança positiva!!!”



CANAL DE ÉTICA

Para que serve este canal?

O Canal de Ética Família Ronald McDonald é um serviço de comunicação independente e seguro, em que é possível registrar relatos sobre ações e condutas cometidas por pessoas relacionadas às instituições, inclusive seus fornecedores, que não estão em conformidade com o Código de Ética, bem como leis e regulamentos em vigor.

As informações relatadas neste canal são recebidas pela laux Brasil, uma empresa independente e especializada, que após tratamento inicial das informações, encaminha o relato para análise do Comitê de Ética do Instituto Ronald McDonald e/ou dos programas: Casa Ronald McDonald e Espaço da Família Ronald McDonald, que fará a apuração do que foi registrado. Isso assegura o profissionalismo, sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação relatada.

Independente, imparcial e especializada:

- ✓ Os profissionais da laux Brasil não possuem qualquer relacionamento pessoal com membros do Instituto Ronald McDonald ou dos Programas: Casa Ronald McDonald e Espaço da Família Ronald McDonald, mitigando riscos de parcialidade, cooptação ou intimidação;
- ✓ A laux Brasil não está localizada no mesmo endereço do Instituto Ronald McDonald ou dos respectivos programas Casa Ronald McDonald ou Espaço da Família Ronald McDonald, portanto, a segurança para relatar condutas inadequadas é maior;
- ✓ Segurança no armazenamento e acesso às informações que, estando em ambiente externo seguro, não podem ser acessadas indevidamente, alteradas ou apagadas;
- ✓ Profissionais treinados e capacitados para o atendimento, análise preliminar dos relatos e devido encaminhamento dos registros, aumentando a assertividade na apuração dos fatos;
- ✓ Garantia de recebimento independente, imparcial e sistemático das informações.

Tranquilidade de não ser identificado se não desejar e da manutenção do sigilo das informações registradas:

- ✓ Há garantias contratuais em que as partes relacionadas que se propuserem a fazer denúncia não serão identificadas se assim desejarem;
- ✓ Não identificamos números de IPs dos computadores que originaram o registro, dando total segurança para quem deseja fazer relatos sem ser identificado, mesmo nos casos em que a situação apontada não for confirmada;
- ✓ Todos os relatos registrados são encaminhados para o Comitê de Ética do Instituto Ronald McDonald e/ou dos respectivos programas Casa Ronald McDonald e Espaço da Família Ronald McDonald, mesmo que o envolvido seja um alto executivo da organização e, eventualmente, se algum profissional deste Comitê for mencionado no relato, ele não terá acesso a este registro.



Sempre disponível para você registrar seu relato:

- ✓ O Canal de Ética Família Ronald McDonald está disponível 24 horas por dia nos 365 dias do ano;
- ✓ O contato e registro de uma situação é feito exclusivamente pela Internet, através do site www.canalintegro.com.br/irm.

Importante: Antes de registrar um relato, você deve navegar pelo site e conhecer as características e funcionamento do Canal de Denúncias.

Tendo certeza e segurança pessoal sobre o registro que pretende realizar, acesse “Registrar Denúncia” e preencha o formulário correspondente. Caso possua evidências que possam colaborar com a análise e você deseje, é possível anexar fotos, documentos ou outros arquivos. Após o envio de seu relato você recebe um número de protocolo para acompanhamento e até mesmo oferecer mais informações posteriormente.

Desvios de conduta colocam em risco toda a empresa. Denuncie!

- ✓ Violações ao Código de Conduta;
- ✓ Situações como assédios moral e sexual, conflito de interesses, corrupção, discriminação/preconceito, fraude, furto / roubo, uso de drogas ilícitas / álcool, uso indevido de recursos da empresa, quebra de sigilo ou da segurança das informações;
- ✓ São também situações que devem ser registradas a não observância de leis e regulamentos em vigor de forma proposital, trazendo riscos legais para a empresa.

Importante: Reclamações / insatisfações relacionadas a processos e políticas da empresa, não fazem parte do escopo deste canal. São alguns **exemplos** as escalas de trabalho, critérios de promoção, condições de refeitórios, materiais de trabalho e ar-condicionado, não simpatizar com alguém da equipe, etc. Situações assim, converse com o seu gestor ou com a área responsável pelo processo.

Um relato bem-feito tem mais chances de ser apurado de forma adequada, técnica e justa!

Para facilitar a análise da situação que você está relatando, é importante observar e informar o maior número de detalhes possível. Informe sempre de maneira clara e detalhada:

- ✓ O que está acontecendo, quem são as pessoas envolvidas e onde ocorre a situação;
- ✓ Quando a situação aconteceu ou desde quando acontece e se continua a acontecer;
- ✓ Se possível, como a empresa pode comprovar a situação relatada;
- ✓ Informar o programa da Família Ronald McDonald e a localidade onde está situada.

Com o registro efetivado e após análise prévia da laux Brasil, o relato será encaminhado



para o Comitê de Ética do Instituto Ronald McDonald e/ou dos respectivos programas Casa Ronald McDonald e Espaço da Família Ronald McDonald, sendo que este grupo será responsável pela análise e averiguação dos fatos, tomada de providências adequadas, caso comprovado, e resposta à denúncia registrada.

Importante: Anote o número de protocolo fornecido e **ACOMPANHE!** A falta de acompanhamento pode comprometer toda a análise, pois o Comitê de Ética do Instituto Ronald McDonald e/ou dos respectivos programas Casa Ronald McDonald e Espaço da Família Ronald McDonald pode precisar de informações ou esclarecimentos adicionais para prosseguir com a apuração.

LEI DA PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Esta instituição pratica todas as exigências e os regulamentos estabelecidos na LGPD

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD – regula o tratamento de dados pessoais de pessoas naturais (físicas) (dentro e fora do país). Ela visa proteger direitos fundamentais, como a liberdade, a privacidade, o livre desenvolvimento e a personalidade. Apresentamos algumas informações importantes de um panorama sobre a Lei 13.709 de 2018, para que os leitores deste documento tomem conhecimento sobre o tema.

A LGPD busca trazer mais segurança e inovação quanto a proteção e tratamento de dados pessoais no país.

Explicando melhor

O que é proteção de dados?

Trabalhar visando a proteção de dados significa usar as informações sobre pessoas de maneira adequada e responsável. A proteção de dados é parte do direito fundamental à privacidade - de forma prática, diz respeito à construção de confiança entre pessoas e organizações. Significa tratar as pessoas de forma transparente e aberta, reconhecendo seu direito de ter o controle sobre sua própria identidade e suas interações com os outros, e encontrar um equilíbrio com os interesses mais amplos da sociedade.

O princípio da inviolabilidade à privacidade está previsto em nossa Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso X, dispondo que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.



A proteção de dados é essencial para a inovação. Boas práticas de proteção de dados são vitais para assegurar a confiança e o apoio da população para usos inovadores de dados nos setores público e privado.

Publicada em agosto de 2018, a LGPD vem aprimorar a proteção de dados pessoais aos cidadãos do Brasil. Entender melhor, e desde já, a nova legislação, que entra em vigor em 2021, é importante para ajudar o país na missão coletiva de assegurar a privacidade: a qual é um direito fundamental do indivíduo e, portanto, deve ser salvaguardada com o máximo de cuidado, eficiência e qualidade.

O que são dados pessoais?

I - Dado pessoal: informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável. Em suma, informações sobre um determinado indivíduo, independentemente de ser privada, de conhecimento público ou sobre a sua vida profissional;

II - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre: origem racial ou étnica; convicção religiosa; opinião política; filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso; filosófico ou político; referente à saúde ou à vida sexual, genética ou biometria;

III - Dado anonimizado: dado relativo à titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

V - Banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico;

E os dados sobre crianças e adolescente?

Dados sobre crianças e adolescentes também devem ser tratados com cuidado especial. É necessário o consentimento expresso de um dos pais ou responsáveis e devem ser solicitados apenas os dados estritamente necessários para a atividade a ser realizada, sem repassar a terceiros. Se não houver consentimento, somente será permitido coletar os dados em casos de urgências, para contato com os pais ou responsáveis e/ou para proteção da criança e do adolescente.

Quais são os direitos do titular dos dados pessoais?

A LGPD visa proteger os direitos fundamentais de privacidade, autodeterminação informativa, liberdade de expressão, informação comunicação e opinião, assim como a dignidade e o exercício da cidadania dos indivíduos.

Art. 17. Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei.



Nos termos da LGPD, o titular dos dados pessoais tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados. Essas informações deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva.

A lei prevê que o titular tem direito de obter do controlador, que realize o tratamento de seus dados (do titular), a qualquer momento e mediante requisição:

Art. 18

- I - Confirmação da existência de tratamento;
- II - Acesso aos dados;
- III - Correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
- IV - Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na Lei;
- V - Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa e observados os segredos comercial e industrial, de acordo com a regulamentação do órgão controlador;
- V - Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial;
- VI - Eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 da Lei;
- VII - Informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;
- VIII - Informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;
- IX - Revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º da Lei.

Por fim, vale destacar que A LGPD é uma ferramenta poderosa para proteger sua privacidade e garantir que seus dados sejam usados de forma justa e transparente. É importante conhecer seus direitos e como a LGPD te protege para ter mais controle sobre suas informações pessoais.

OUTRAS ORIENTAÇÕES

Preservação de Materiais e equipamentos:

Cuide bem de tudo o que lhe for confiado, como computadores, móveis e telefones. É de responsabilidade dos funcionários, aprendizes e estagiários guardar seus equipamentos de trabalho e zelar por eles. Não é permitida a saída com qualquer equipamento ou



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém

material sem **AUTORIZAÇÃO**.

Uso adequado dos recursos:

O consumo desnecessário de materiais implica em desperdício de recursos financeiros e ambientais. Portanto, procure utilizar racionalmente todos os materiais e suprimentos. Os recursos do programa foram dimensionados para atender às necessidades operacionais de sua equipe, agilizar sistemas de informação, integrar funcionários, reduzir custos e melhorar a eficiência dos processos.



CONTATOS

Ramais / Departamentos – Casa Ronald McDonald Belém:

- Portaria.....7280
- Recepção.....7282
- Gerência.....7284
- Recursos Humanos.....7278
- Financeiro.....7278
- Assistente Social.....7281
- Comunicação.....7279
- Captação de Recursos.....8114
- Telemarketing.....7283

Emergências:

- Conselho Tutelar.....125
- Delegacia do Trabalho.....158
- Delegacias da mulher.....180
- Polícia Militar.....190
- Polícia Rodoviária Federal.....191
- Samu.....192
- Corpo de Bombeiros.....193
- Polícia Federal.....194
- Polícia Civil.....197
- Defesa Civil.....199

Elaborado por
Recursos Humanos
Em 11/07/2025



Casa
Ronald McDonald™
Belém

Manual de Integração Casa Ronald McDonald Belém



Casa
Ronald
McDonald™
Belém



@casaronaldbelem



//facebook.com/casaronaldbelem



casaronaldbelem.org.br



(91) 3081-5130