



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Este documento é parte integrante e indissociável da Política Institucional da Associação CHC, sendo aplicável a todos os colaboradores, prestadores de serviço, associados, conselheiros, dirigentes ou terceiros de qualquer natureza que possuam relação contratual com a entidade.

Itajaí, 13 de janeiro de 2026.

1. OBJETIVO

Instituir, orientar e padronizar a Política de Gestão de Recursos Humanos da Associação CHC em sua Matriz e Unidades Administradas, com vistas às definições, normas e procedimentos a fim de garantir a publicidade das linhas de ação que a compõe, promovendo desenvolvimento, valorização, bem-estar, ética, inclusão e compromisso com a missão institucional.

2. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- ☐ Não se aplica.

3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- ☐ Não se aplica.

4. DIRETRIZES GERAIS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Política Institucional de Gestão de Recursos Humanos da Associação CHC orienta-se pelos princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, equidade, eficiência, valorização do capital humano, desenvolvimento sustentável, responsabilidade social, ética e alinhamento estratégico com a missão, visão e valores institucionais.

A gestão de pessoas é compreendida como elemento essencial para o alcance dos objetivos institucionais e para a entrega de serviços de qualidade à sociedade, tendo como diretrizes:

- ☐ Respeitar e cumprir rigorosamente a legislação trabalhista, acordos sindicais coletivos e acordos individuais de trabalho;
- ☐ Fazer uso da remuneração e os benefícios oferecidos aos funcionários, como fatores de atração, de manutenção e de desenvolvimento dos mesmos, adotando uma prática de gestão salarial sistemática, clara e eficaz;
- ☐ Dar preferência à contratação de pessoas do Município, Região ou Estado em que atua, propiciando a valorização da cultura e conhecimentos locais;

- Priorizar o processo interno para o preenchimento de vagas, possibilitando maior valorização e motivação de dos funcionários que já atuam na Instituição;
- Adotar programas que têm por objetivo identificar e desenvolver talentos com potencial para assumir posições de liderança na instituição, com vistas a atender às necessidades futuras de mão-de-obra especializada e que já estejam familiarizadas com as características da instituição;
- Fomentar programas de estágio que visem identificar potenciais candidatos a cargos efetivos na instituição, propiciando oportunidade de conhecimento e possibilitando a melhoria de processos de trabalho por meio da adoção de novas tecnologias desenvolvidas em instituições de ensino;
- Propiciar a inclusão de jovens no mercado de trabalho, investindo em programa de Jovem Aprendiz com vistas a identificação de talentos e potenciais;
- Assegurar condições de igualdade a acessibilidade de pessoas com deficiências (PCD's), com vistas a composição do quadro de funcionários;
- Fomentar a prática de treinamentos aos funcionários, com foco no desenvolvimento de forma contínua em toda a estrutura organizacional, visando o aprimoramento do desempenho das funções;
- Incentivar e valorizar toda e qualquer forma de diversidade, focando no respeito mútuo entre as pessoas, assim como em relações socialmente justas e transparentes;
- Ser responsável com a saúde e segurança, garantindo o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários, mitigando a ocorrência de acidentes e doenças laborais, focando em programas que atendam de forma efetiva a essas questões e propiciem maior satisfação no exercício de suas atividades;
- Investir em ações socialmente responsáveis, fomentando e desenvolvendo o senso de responsabilidade cívica em toda a sua estrutura organizacional, respeitando os direitos humanos, com vistas as garantias coletivas e individuais;

- Trabalhar incansavelmente as relações éticas, focando no cumprimento das normas e regulamentos, se palitando sempre pelo respeito, transparência, idoneidade, lealdade, seriedade, retidão e integridade em todos os níveis organizacionais.

5. COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS

A Associação CHC trabalha a composição do seu quadro de recursos humanos pautada na realidade do mercado onde está inserida, realizando pesquisas de mercado que visam auxiliar nos processos de tomadas de decisão e possui como prática as seguintes ações e etapas:

Quadro 1: Etapas para composição do quadro de recursos humanos.

ETAPA	NOME	DESCRIÇÃO
1	Descrição de cargo	Essa etapa é responsável por identificar as habilidades e conhecimentos necessários para o cargo e serve de referência para selecionar os candidatos que melhor se encaixam aos requisitos do cargo e da cultura organizacional.
2	Planejamento de Recursos Humanos	Essa etapa visa alinhar as definições da etapa anterior e auxiliar no plano estratégico e objetivos institucionais propostos para a unidade, no sentido de prospectar o futuro e definir um quadro de profissionais que atenda as demandas de momento e futuras.
3	Recrutamento e seleção	Essa etapa é dividida em duas fases: <u>1. Recrutamento</u> – Nessa fase é realizada a busca de candidatos internos (já pertencentes ao quadro de funcionários) e externos. Sendo que o primeiro envolve promoção e, ou transferência de área, bem como, muitas outras são as vantagens, uma vez que o candidato detém conhecimento da organização, o que agiliza o processo, obtendo assim menor custo e, principalmente, a motivação interna de toda a equipe. Quando o recrutamento é externo, o foco é buscar candidatos que melhor se encaixam com os valores e a visão da Instituição, através de uma pré-seleção. <u>2. Seleção</u> – Essa fase é realizada através de análise curricular, entrevista com a área de RH, com o gestor solicitante, dinâmicas, avaliações técnicas e situacionais, quando necessário. Nessa fase o foco é voltado em encontrar o perfil adequado as necessidades e exigências do cargo a ser preenchido.
4	Integração	Nesta etapa é trabalhada a integração e o entrosamento dos novos funcionários, inserindo os mesmos no contexto da Instituição. O processo de integração do novo funcionário ou do funcionário promovido é muito importante, pois é através do mesmo que se busca criar um ambiente propício à rápida e efetiva adaptação à cultura da Instituição.
5	Avaliação de desempenho	Essa etapa é de extrema importância, pois através da mesma, a Instituição realiza a avaliação dos resultados atingidos pelos funcionários, bem como permite que possíveis não conformidades identificadas pela gestão/ líderes, seja tratada. Para que a avaliação de desempenho seja efetiva e gere bons resultados, a mesma é sempre acompanhada de feedback, para que o

ETAPA	NOME	DESCRIÇÃO
		funcionário tenha ciência de seus pontos fortes e dos que necessitam de melhoria.
6	Plano de carreira	O plano de carreira é fundamental para o comprometimento e a motivação dos funcionários, pois o mesmo promove o desejo de aperfeiçoamento, melhoria e crescimento profissional, além de gerar motivação necessária para auxiliar no alcance dos objetivos Institucionais.

Fonte: Equipe de Gestão de Pessoas, Associação CHC (2025).

6. MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS

Como forma de realizar a manutenção do quadro de recursos humanos, a Associação CHC adota as seguintes linhas de trabalho e ações:

Quadro 2: Linhas de trabalho e ações para manutenção do quadro de recursos humanos.

ETAPA	NOME	DESCRIÇÃO
1	Manutenção de cargos e salários	A manutenção de cargos e salários é uma maneira de reter os funcionários, pois é fundamental em termos de reconhecimento do seu desempenho. Buscamos de forma justa e imparcial, praticar remuneração compatível com o adotado pelo mercado, focando nas atividades desenvolvidas, no grau de desempenho e a competência profissional, valorizando a força de trabalho.
2	Concessão de benefícios sociais	Os benefícios concedidos pela Associação CHC, estão amparados com as legislações e acordos trabalhistas vigentes, e visam propiciar uma melhor qualidade de vida e bem-estar social de seus funcionários e familiares.
3	Pesquisa de clima organizacional	A cultura organizacional molda comportamentos dos funcionários e ao mesmo tempo inspira a forma como a Instituição se relaciona e se posiciona com o mercado. A pesquisa de clima organizacional tem como objetivo analisar o ambiente interno a partir do levantamento das necessidades dos seus funcionários, de forma a possibilitar o redirecionamento de não conformidades e deficiências, bem como, apontar os pontos fortes, as expectativas e as aspirações dos funcionários.
4	Relações sindicais	A Associação CHC mantém uma relação aberta e respeitosa com os funcionários e sindicatos, com o objetivo de realizar negociações de forma harmônica, mitigando conflitos e resolvendo demandas que atendam os interesses de todos.
5	Treinamento e desenvolvimento	A Associação CHC entende que o treinamento é um investimento no desenvolvimento institucional, pois é um meio de ampliar as habilidade e competências, bem como desenvolve novos talentos nos funcionários. A Instituição investe em programas de treinamentos em todos os níveis a fim de propiciar crescimento e novas perspectivas, torná-los produtivos, criativos e inovadores.

Fonte: Equipe de Gestão de Pessoas, Associação CHC (2025).

7. GESTÃO DE PESSOAS EM UNIDADES ASSISTENCIAIS

A gestão de recursos humanos nas unidades assistenciais de saúde humana e de saúde veterinária observará, além das diretrizes gerais desta Política, requisitos específicos relacionados à qualificação técnica, à capacitação contínua, ao dimensionamento adequado das equipes, à segurança do paciente humano e do paciente animal e à conformidade com normas legais, regulatórias e profissionais aplicáveis.

As equipes assistenciais deverão atuar de forma integrada, ética e humanizada, respeitando as especificidades de cada área e os protocolos institucionais vigentes.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente Política de Gestão de Recursos Humanos constitui instrumento normativo fundamental da Associação CHC, integrando-se de forma indissociável a todos os contratos, termos, ajustes, convênios, parcerias e demais instrumentos jurídicos celebrados pela Instituição, independentemente de menção expressa. Sua observância é obrigatória por todas as partes que mantenham ou venham a manter qualquer vínculo com a Associação CHC, obrigando-se ao integral cumprimento de seus princípios, diretrizes e regras de conduta. O descumprimento das disposições aqui estabelecidas sujeitará os responsáveis às medidas cabíveis, nos termos deste Código, das normas internas da Instituição e da legislação aplicável.

Itajaí, 13 de janeiro de 2026.

Assinado eletronicamente por:
PAULO HENRIQUE DA CRUZ
CPF: ***.879.909-**
Data: 13/01/2026 13:01:25 -03:00



Paulo Henrique da Cruz
Presidente
Associação CHC



MANIFESTO DE ASSINATURAS



Código de validação: TCLYK-RRP22-QXM7Q-RVE9F

Tipo de assinatura: Avançada

Esse documento foi assinado pelos seguintes signatários nas datas indicadas (Fuso horário de Brasília):

✓ PAULO HENRIQUE DA CRUZ (CPF ***.879.909-**) em 13/01/2026 13:01 -
Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
149.19.166.156	Não disponível
Autenticação	pre*****@chcsaude.org (Verificado)
Login	
qPDcOLa1yfCxdig6Fq9bALA6EWNleVU7fWfPw4K/StQ=	
SHA-256	

Para verificar as assinaturas, acesse o link direto de validação deste documento:

<https://app.ideiasigner.com.br/validate/TCLYK-RRP22-QXM7Q-RVE9F>

Ou acesse a consulta de documentos assinados disponível no link abaixo e informe o código de validação:

<https://app.ideiasigner.com.br/validate>