



**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTÃO
DE RECURSOS HUMANOS**

ASSOCIAÇÃO CHC DE ADMINISTRAÇÃO E ASSISTÊNCIA HOSPITALAR

MATRIZ E UNIDADES ADMINISTRADAS



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.

2. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- Não se aplica.

3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- Não se aplica.

4. DIRETRIZES GERAIS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- 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 (PCDs), 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 pautando 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.



ETAPA	NOME	DESCRIÇÃO
3	Recrutamento e seleção	<p>Essa etapa é dividida em duas fases:</p> <p><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.</p> <p><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.</p>
4	Integração	<p>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.</p>
5	Avaliação de desempenho	<p>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 funcionário tenha ciência de seus pontos fortes e dos que necessitam de melhoria.</p>
6	Plano de carreira	<p>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.</p>

Fonte: Equipe de Gestão de Pessoas, Associação CHC (2021).

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	<p>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.</p>



ETAPA	NOME	DESCRIÇÃO
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 (2021).

7. HISTÓRICO DE REVISÕES

Emissão inicial. Não impacta em treinamento.