



Política de gestão de pessoas



Unimed 
Oeste do Paraná

somos
CCOP 



Unimed Oeste do Paraná 2023 – 2027

Estrutura de Governança

Dr. Marco Aurélio Farinazzo

Presidente e Diretor de Saúde

Dr. Rodrigo Otavio Gama França

Diretor de Mercado e Estratégia

Dr. Henrique Bertassoni Alves

Diretor Administrativo e Financeiro

Conselhos

Conselho de Administração

Dr. Marcelo Yuji Cinagava

Dr. Jose Augusto de Oliveira Monteiro

Dr. Maurício Diegoli Moritz

Dra. Andrea Leda Klos

Dr. Emilio Driessen Junior

Dra. Adriana Zanella Borba

Conselho Técnico

Dr. Wil Oliveira da Costa

Dr. Flavio Carmelo Sampaio Saraiva

Dr. Luiz Gustavo Deconto Neves

Dr. Paulo Tranmontin Marques

Dr. João Augusto Hidalgo Barros Abomora

Dr. Antonio Ricardo Andrade Souza

Conselho Fiscal 2026/2027

Dr. Alex Junior Schafer

Dr. Anderson Antônio Pavan

Dr. Sidinei Elzinga Rimoldi

Dra. Nadia Lorena Mendoza

Dra. Layara Lenardon Mehanna

Dra. Thaisa Aires Marques



ESSÊNCIA UNIMED



Crenças

A vida é o bem maior do ser humano.

A vida boa deve ser possível para todos.

Saúde é condição essencial para uma vida boa.

A vida só acontece na cooperação, na natureza e em sociedade

Propósito

Promover saúde e qualidade de vida em nossas cidades por meio do cooperativismo médico e do conhecimento em saúde para que o maior número de pessoas possa viver mais e melhor.

Princípios

- Atratividade para médicos
- Pessoas
- Sustentabilidade
- Conhecimento
- Visão sistêmica
- Inovação
- Agilidade
- Princípios Cooperativistas

Valores

- Integridade
- Respeito
- Solidariedade
- Espírito Cooperativista

Negócio

Cooperativa médica, saúde e sustentabilidade.

Política da Qualidade:

A Política da Qualidade da Unimed Oeste do Paraná tem como princípio assegurar uma experiência positiva e segura para cada cliente, promovendo a melhoria contínua dos serviços e fortalecendo os processos assistenciais e administrativos, sempre alinhados à cultura cooperativista. Seu propósito é garantir elevados padrões na oferta e gestão de planos de saúde e recursos próprios, estimulando a evolução contínua dos processos, a satisfação dos clientes e a sustentabilidade da organização. A Unimed compromete-se a oferecer serviços de saúde com excelência, alinhados às expectativas dos clientes, às normas do setor e à busca permanente por inovação e melhoria contínua.



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
OBJETIVO	5
A QUEM SE APLICA	5
DEFINIÇÕES E SIGLAS	5
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	6
PRINCÍPIOS E DIRETRIZES	6
COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS	6
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	10
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL.....	10
INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR.....	14
AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA	14
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	15
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	15
BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA.....	16
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL	16
DIVERSIDADE E INCLUSÃO	16
RELACIONAMENTO COM O COLABORADOR	17
AUSÊNCIAS.....	17
UNIFORME E APRESENTAÇÃO PESSOAL	18
USO DO CRACHÁ	19
USO DE DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS PARTICULARES.....	20
MEDIDAS DISCIPLINARES	20
PROCESSO DE DESLIGAMENTO.....	20
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	21
RELACIONAMENTO COM O SINDICATO	21
COMPROMISSO CONTRA O TRABALHO FORÇADO, CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRavidão E TRABALHO INFANTIL	22
ESTAGIÁRIOS	22
DISPOSIÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	23



APRESENTAÇÃO

A Política de Gestão de Pessoas da Unimed Oeste do Paraná estabelece diretrizes e práticas alinhadas à estratégia organizacional, aos princípios institucionais e às boas práticas de governança, reconhecendo as pessoas como elemento essencial para a sustentabilidade, inovação e excelência dos serviços prestados pela cooperativa.

Em conformidade com a legislação trabalhista vigente, normas coletivas aplicáveis e fundamentos do cooperativismo, esta política orienta os processos relacionados à gestão, desenvolvimento, valorização e relacionamento com os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho ético, inclusivo, seguro e voltado ao desenvolvimento humano e organizacional.

A cooperativa reafirma, por meio desta política, seu compromisso com a atração, retenção e fortalecimento de talentos, bem como com a promoção de relações pautadas no respeito, integridade, transparência e valorização das pessoas, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos e para o fortalecimento da cultura organizacional.

OBJETIVO

Formalizar as diretrizes e práticas de Gestão de Pessoas da Unimed Oeste do Paraná, promovendo transparência, equidade e alinhamento nas relações de trabalho, em consonância com os princípios institucionais e a estratégia organizacional.

A política visa orientar os processos relacionados à valorização, desenvolvimento e gestão dos colaboradores, contribuindo para a atração, retenção e fortalecimento de profissionais qualificados, bem como para a promoção de um ambiente de trabalho ético, saudável, humanizado e orientado à excelência dos serviços prestados.

A QUEM SE APLICA

Esta Política de Gestão de Pessoas aplica-se a todos os colaboradores com vínculo empregatício ativo junto à Unimed Oeste do Paraná e, no que couber, aos estagiários.

DEFINIÇÕES E SIGLAS

Não se aplica.



PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Conselho de Administração: aprovar esta política no âmbito da governança institucional.

Alta Direção: assegurar o alinhamento das práticas de Gestão de Pessoas à estratégia organizacional, promovendo ambiente de trabalho ético, seguro e orientado ao desenvolvimento das pessoas.

Departamento de Gestão de Pessoas: coordenar, padronizar e monitorar as práticas e processos relacionados à Gestão de Pessoas, garantindo conformidade com a legislação vigente, normas internas e princípios institucionais.

Lideranças: aplicar as diretrizes desta Política em suas áreas de atuação, promovendo o desenvolvimento, acompanhamento e gestão adequada das equipes.

Colaboradores: atuar em conformidade com esta Política, contribuindo para um ambiente de trabalho colaborativo, ético e alinhado aos valores institucionais.

PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Os tópicos a seguir estabelecem as diretrizes e práticas institucionais relacionadas aos processos de Gestão de Pessoas da Unimed Oeste do Paraná, orientando as relações de trabalho e as decisões relacionadas à gestão, desenvolvimento e valorização dos colaboradores.

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

As competências organizacionais representam o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes esperados dos colaboradores da Unimed Oeste do Paraná, alinhados aos princípios institucionais, à estratégia organizacional e às entregas esperadas para cada função.

A cooperativa aderiu às Competências Essenciais do Jeito de Cuidar Unimed, propostas pela Unimed Brasil, as quais orientam os comportamentos e práticas esperados em todos os cargos e níveis hierárquicos, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional, sustentabilidade do negócio e excelência dos serviços prestados.

O desenvolvimento das competências constitui diretriz estratégica da cooperativa e ocorre por meio de capacitação, desenvolvimento e acompanhamento profissional, cabendo também ao colaborador o compromisso com seu desenvolvimento contínuo e aprimoramento profissional.

A seguir, apresentam-se as competências essenciais do Jeito de Cuidar Unimed:

Coopera para Crescer

Conceito: Temos visão sistêmica, compartilhamos conhecimento, confiamos, aprendemos uns com os outros, nos aproximamos de maneira proativa e valorizamos a diversidade enxergando o valor único de cada pessoa.



Porquê: Cooperar é trabalhar em conjunto. Nascemos e nos unimos com esse propósito porque acreditamos que conectar os conhecimentos de cada pessoa contribui para o crescimento sustentável do Sistema Unimed.

Como: Compartilhamos conhecimento, confiamos, aprendemos uns com os outros, nos aproximamos de maneira proativa e valorizamos a diversidade, enxergando o valor único de cada pessoa.

O que (comportamentos esperados):

1. De maneira proativa, compartilha informações e conhecimentos com o time e clientes.
2. No dia a dia, conecta pessoas, projetos e/ou processos em prol de um objetivo comum.
3. Valoriza a diversidade de pensamentos, perfis e experiências.
4. Está aberto(a) a dar e receber feedbacks a pares, líderes e/ou liderados, incentivando novas atitudes.
5. Enxerga o alinhamento das suas atividades com o propósito da Unimed.

Busca a Excelência

Conceito: Enxergamos possibilidades e propomos soluções, somos abertos e temos senso crítico, nos adaptamos com facilidade aos novos cenários. Somos inovadores na maneira como fazemos as coisas, exploramos todo o nosso potencial e focamos na melhoria contínua.

Porquê: É responsabilidade de cada um de nós encontrar oportunidades e nos aperfeiçoarmos, gerando resultados que contribuam com a sustentabilidade da Unimed.

Como: Temos visão sistêmica e senso crítico, enxergamos possibilidades e propomos soluções, nos adaptamos com facilidade aos novos cenários, somos abertos e inovadores na maneira como procedemos e entregamos, exploramos todo o nosso potencial e focamos na melhoria contínua.

O que (comportamentos esperados):

1. Tem habilidade de se adaptar a mudanças mantendo a qualidade de suas entregas.
2. Determina prioridades e gerencia seu tempo, sem procrastinar.
3. Tem capacidade de analisar o cenário completo para tomada de decisões assertivas.
4. Propõe e busca melhoria contínua para aumento da qualidade e aprimoramento de processos.
5. Busca novos conhecimentos para se manter atualizado(a), conectando-os com suas atividades.

Encanta o Cliente

Conceito: Somos flexíveis, respeitosos e resilientes, direcionamos as energias para nos colocar no lugar do cliente, entregamos valor de uma maneira que o surpreenda positivamente, proporcionando experiências que superem suas expectativas.

Porquê: Todos nós contribuímos para a experiência do cliente. Cuidar e investir no relacionamento com os clientes é fundamental para que queiram cada vez mais estar conosco.



Como: Somos flexíveis, respeitosos e resilientes, direcionamos as energias para nos colocar no lugar do cliente, entregamos valor de uma maneira que o surpreenda positivamente, proporcionando experiências que superem suas expectativas.

O que (comportamentos esperados):

1. Comunica-se de maneira clara, transmitindo confiança e transparência.
2. Está atento(a) às demandas dos clientes para uma entrega com excelência.
3. Constrói relacionamentos com respeito e gentileza, sem que haja qualquer distinção.
4. Entrega valor, proporcionando experiências positivas e diferenciadas.
5. Busca alternativas para resolver com agilidade um problema, apresentando soluções eficientes para a questão.

Gerencia Emoções

Conceito: Equilibramos razão e emoção. Pensamos, sentimos e agimos de forma consciente. Reconhecemos nossas emoções e consideramos o impacto que geramos no outro e não permitimos que os desafios do dia a dia reflitam em nossas atitudes.

Porquê: Nós fazemos da Unimed um ótimo lugar para trabalhar. Administramos as emoções de maneira inteligente e nos tratamos com respeito, confiança e integridade.

Como: Equilibramos razão e emoção, pensamos, sentimos e agimos de forma consciente. Reconhecemos nossas emoções e consideramos o impacto que geramos no outro e não permitimos que os desafios do dia a dia reflitam em nossas atitudes.

O que (comportamentos esperados):

1. Pratica a empatia, ou seja, se coloca no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e emoções.
2. Tem interesse genuíno em compreender o ponto de vista de outra pessoa por meio da escuta ativa.
3. Busca autoconhecimento para entender e gerenciar suas emoções, lidando com os desafios de forma racional.
4. Enxerga situações adversas como uma oportunidade de aprendizado e evolução.
5. Em situações de conflitos, age em prol de uma solução positiva para as partes envolvidas.

A liderança exerce papel estratégico na condução das equipes, no fortalecimento da cultura organizacional e no alcance dos resultados institucionais da Unimed Oeste do Paraná. Nesse contexto, espera-se que os líderes atuem de forma ética, colaborativa e alinhada aos princípios da cooperativa, promovendo o desenvolvimento das pessoas, a comunicação efetiva e a qualidade das relações de trabalho.





Além das competências essenciais, a cooperativa adota as Competências de Liderança do Jeito de Cuidar Unimed, propostas pela Unimed Brasil, conforme apresentado a seguir:

Lidera por Propósito

Conceito: Engaje e transmite clareza e confiança sobre os objetivos da organização, reforçando e disseminando os valores e a cultura da Unimed, desenvolvendo e reconhecendo as pessoas na sua diversidade, com o objetivo de prepará-las para os desafios do dia a dia.

Porquê: Engajar pessoas em torno de um objetivo comum, desenvolvê-las e reconhecê-las, aplicando a meritocracia e compreendendo que negócios são resultados de pessoas.

Como: Engaja e transmite clareza e confiança sobre os objetivos da organização, reforçando e disseminando os valores e a cultura da Unimed, desenvolvendo e reconhecendo as pessoas na sua diversidade, com o objetivo de prepará-las para os desafios do dia a dia.

O que (comportamentos esperados):

1. Aja com ética e respeito;
2. Seja coerente;
3. Seja confiável;
4. Seja perseverante;
5. Reconheça;
6. Dê e esteja aberto à feedbacks;
7. Desenvolva novos líderes;
8. Eduque, treine e Acompanhe.

Constrói Relações

Conceito: Desenvolve relacionamentos fortes e estabelece conexão e parcerias com públicos diversos, eliminando equívocos ou desentendimentos e garantindo a sustentabilidade da cooperativa.

Porquê: Construir e manter bons relacionamentos baseados em confiança e credibilidade é essencial, se comunicar de forma assertiva com todos os públicos e entender que liderar não é uma ação solitária.

Como: Desenvolve relacionamentos fortes e estabelece conexão e parcerias com públicos diversos, eliminando equívocos ou desentendimentos e garantindo a sustentabilidade da cooperativa.

O que (comportamentos esperados):

1. Valorize o cliente;
2. Invista na sua imagem pessoal;
3. Visite seu cliente;
4. Discorde e comprometa-se;
5. Seja persuasivo e confluyente;
6. Gerencie os conflitos;
7. Negocie e Se comunique de forma eficaz.



Gera Resultados

Conceito: Visualize oportunidades de negócio que alavanquem os resultados da Unimed e garantam a competitividade, assumindo os riscos com segurança, utilizando os recursos com inteligência e impulsionando a mudança.

Porquê: Visualizar as oportunidades de negócios, entregando resultados alinhados à estratégia e garantindo padrões de qualidade e excelência.

Como: Visualize oportunidades de negócio que alavanquem os resultados da Unimed e garantam a competitividade, assumindo os riscos com segurança, utilizando os recursos com inteligência e impulsionando a mudança.

O que (comportamentos esperados):

1. Faça mais e melhor a cada dia;
2. Empreenda;
3. Pense grande;
4. Fuja do óbvio;
5. Tire os projetos do papel;
6. Delegue;
7. Gerencie e otimize os custos;
8. Inove;
9. Tome decisões;
10. Seja referência
11. Seja firme e consistente.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A versão atualizada do organograma institucional da Unimed Oeste do Paraná encontra-se disponível no site institucional, por meio do link [Organograma Institucional](#).

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Os processos de recrutamento e seleção da Unimed Oeste do Paraná têm como objetivo atrair, avaliar e selecionar profissionais alinhados às competências, aos requisitos técnicos e aos princípios institucionais da cooperativa, contribuindo para a formação de equipes qualificadas e alinhadas à cultura organizacional.

A cooperativa está comprometida em oferecer oportunidades equitativas a candidatos internos e externos, promovendo um ambiente de trabalho diverso, inclusivo e alinhado aos princípios institucionais.

A modalidade de recrutamento adotada poderá ser interna, externa ou mista, conforme as necessidades organizacionais e as características da vaga. Sempre que aplicável, o processo



seletivo será iniciado por meio do recrutamento interno, visando oportunizar o crescimento e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Na ausência de candidatos aderentes ao perfil da vaga, será realizado recrutamento externo. Conforme a estratégia definida para o processo seletivo, também poderá ser adotado recrutamento misto, contemplando candidatos internos e externos.

A Unimed Oeste do Paraná aceita indicações de candidatos por parte de colaboradores, cooperados, fornecedores, entre outros. No entanto, todos os candidatos, inclusive os indicados, serão submetidos às mesmas etapas do processo seletivo.

O envio de currículos deverá ser realizado exclusivamente por meio do site institucional da cooperativa, na seção “Trabalhe Conosco”, ou pelo link [RH Gestor – Trabalhe Conosco](#), com o objetivo de assegurar a integridade das informações e a conformidade com os princípios estabelecidos pela LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

O processo seletivo é conduzido de forma transparente, considerando as competências técnicas previstas na descrição de cargos, o perfil comportamental, a experiência profissional e o potencial de desenvolvimento dos candidatos. Poderão ser realizadas avaliações de conhecimento técnico, conforme a necessidade da vaga. O processo também contempla a identificação do perfil técnico e comportamental, além de entrevistas conduzidas pela equipe de Gestão de Pessoas e pelo supervisor responsável pela vaga. A definição da contratação poderá ocorrer em conjunto com o gerente da área solicitante.

O prazo estabelecido para preenchimento das vagas é de 45 dias, contados a partir da aprovação da solicitação.

Quando houver mais de um processo seletivo em andamento simultaneamente, a definição de prioridade ocorrerá conforme a data de solicitação da vaga, tendo prioridade a solicitação registrada primeiro.

Oportunidade Interna

A Unimed Oeste do Paraná incentiva ativamente o desenvolvimento e a progressão profissional dos seus colaboradores por meio de oportunidades internas. A promoção da mobilidade profissional é parte essencial da estratégia da cooperativa para reconhecer e desenvolver talentos.

Para iniciar um processo seletivo interno, o supervisor da área irá solicitar a abertura da vaga seguindo as instruções do documento interno *Manual de Recrutamento e Seleção*. Após a aprovação, a vaga será divulgada no canal oficial de comunicação interna.

Será possível realizar o recrutamento interno, inclusive entre colaboradores da própria área em que a vaga estiver disponível, favorecendo oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional dentro do setor, desde que atendam aos critérios listados abaixo:

1. Qualificação técnica e perfil comportamental compatíveis com a função, conforme estabelecido na descrição de cargos, sendo indispensável o atendimento aos requisitos de escolaridade, experiência, conhecimentos específicos e competências.
2. Compatibilidade entre a remuneração atual do colaborador e a faixa salarial prevista para a vaga, ou seja, o salário precisa ser igual ou inferior ao ofertado na vaga.



3. Mínimo de 12 meses no mesmo cargo, contados a partir da admissão ou da última movimentação na Unimed Oeste do Paraná. Será admitida tolerância quando o colaborador estiver a até 15 dias do cumprimento do prazo estabelecido.
4. Avaliação do histórico do colaborador na Unimed, considerando aspectos relacionados à conduta, histórico funcional e aderência às normas institucionais.
5. Disponibilidade da área solicitante para aguardar a transferência do colaborador, uma vez que será necessário fazer a reposição daquele que for aprovado em Recrutamento Interno. O tempo máximo de espera é de 30 dias.

O colaborador interessado em participar do recrutamento interno deve comunicar o seu supervisor quanto ao seu interesse em candidatar-se.

O processo de recrutamento interno segue as mesmas etapas do recrutamento externo, diferenciando-se apenas pelo canal de divulgação utilizado. Após a escolha do candidato selecionado para a vaga, ele será encaminhado ao Departamento Pessoal para a alteração de função, e os demais participantes do processo seletivo receberão devolutiva.

É importante destacar que todo recrutamento interno oferecerá a oportunidade de participação a todos os colaboradores que atenderem aos critérios anteriormente citados, sem a possibilidade de indicações ou escolhas prévias.

Caso não haja candidatos inscritos ou os participantes da oportunidade interna não atendam aos requisitos e ao perfil estabelecidos para a vaga, será realizado recrutamento externo.

As situações em que a oportunidade interna poderá não ser aplicada incluem:

1. Vagas que exijam perfil específico de formação ou experiência profissional não identificado entre os colaboradores da Unimed Oeste do Paraná.
2. Necessidade da cooperativa, quando a área solicitante não possuir prazo hábil para treinamento e desenvolvimento do colaborador, demandando profissional com conhecimento e experiência prévios para execução imediata das atividades.

Recrutamento Externo

Para condução do processo, contamos com documentos e etapas que auxiliam na padronização e efetividade do recrutamento e seleção:

- 1ª etapa:** Solicitação de abertura de processo seletivo, conforme documento interno Manual de Recrutamento e Seleção;
- 2ª etapa:** Captação do candidato através do site institucional, faculdades e agências de emprego;
- 3ª etapa:** Análise de currículos e pré-seleção;
- 4ª etapa:** Realização obrigatória de avaliação de perfil comportamental e fit cultural aos candidatos pré-selecionados, podendo haver aplicação de prova técnica, quando aplicável;
- 5ª etapa:** Entrevista do Departamento de Gestão de Pessoas com os candidatos aprovados na etapa anterior, quando a quantidade de candidatos que atendem aos requisitos da vaga for superior a cinco;



6ª etapa: Entrevista com Gestão de Pessoas e supervisor da área solicitante, apenas com os candidatos finalistas, onde é realizada a Seleção Técnica aliada à Seleção do Perfil Comportamental;

7ª etapa: Encaminhamento do candidato selecionado na etapa anterior para a fase de exame médico;

8ª etapa: O candidato considerado apto nos exames médicos será encaminhado para admissão;

9ª etapa: Devolutiva aos demais candidatos participantes do processo seletivo.

As etapas correspondentes às avaliações e entrevistas podem ser conduzidas em ordem inversa, conforme necessário.

Mediante alinhamento com a área solicitante, poderá ser realizada busca de currículos cadastrados na plataforma nos últimos 06 meses, antes da decisão pela divulgação da vaga.

Recrutamento Misto

Nos processos conduzidos por meio de recrutamento misto, os candidatos internos e externos serão submetidos às mesmas etapas de avaliação, critérios de seleção e práticas de condução do processo seletivo, garantindo isonomia entre os candidatos participantes.

Aos colaboradores participantes do recrutamento misto, aplicam-se os critérios estabelecidos no item “6.3.1. Oportunidade Interna” deste documento.

Banco de Talentos

A Unimed Oeste do Paraná possui banco de talentos integrado ao site de recrutamento e seleção oficial da cooperativa.

O banco de talentos também será constituído por candidatos que participaram de processos seletivos, incluindo todas as etapas de avaliação, e atenderam aos requisitos e competências estabelecidos para o cargo, no período dos últimos 06 meses.

Quando houver solicitação de abertura de vaga para cargo já contemplado no banco de talentos, será realizada busca por candidatos previamente avaliados e considerados aderentes ao perfil da função. Havendo candidato apto para assumir o cargo, este terá prioridade no preenchimento da vaga, não sendo necessária, nesse momento, a abertura de novo processo seletivo.

Caso a vaga não seja efetivada com candidatos do banco de talentos, será realizado processo seletivo convencional.

Contratação Direta

A contratação direta de colaboradores será considerada apenas em casos excepcionais e devidamente justificados por circunstâncias específicas que demandem a contratação imediata de um candidato previamente identificado. A formalização da justificativa será de responsabilidade do gerente da área, incluindo a apresentação de evidências que fundamentem essa escolha. Todas as contratações diretas serão submetidas a uma revisão rigorosa da diretoria executiva, garantindo a consonância com os valores da cooperativa e preservando a equidade, transparência, integridade e credibilidade dos processos de recrutamento e seleção da Unimed Oeste do Paraná, bem como sua reputação e imagem institucional.



Contratação e Realocação de Parentes

Conforme norma estabelecida pela cooperativa, não será permitida a contratação ou realocação de parentes até o segundo grau, seja por consanguinidade ou por afinidade, em linha reta ou colateral, tanto do colaborador quanto de seu cônjuge, na mesma gerência e/ou área de negócio.

Exceções deverão ser avaliadas pelas gerências.

Readmissão de Ex-colaborador

Os critérios para a recontração de ex-colaboradores da Unimed Oeste do Paraná são os seguintes:

1. A recontração do ex-colaborador deve ser previamente autorizada pelo gerente da área.
2. Será feita uma verificação junto ao Departamento Pessoal, analisando o histórico do ex-colaborador, incluindo motivo do desligamento, tempo desde a saída da empresa, penalidades existentes, afastamentos e avaliação do gerente e/ou supervisor anterior.
3. A recontração só poderá ocorrer após um período mínimo de 01 ano do desligamento. Qualquer exceção deverá estar em conformidade com a legislação trabalhista vigente.
4. Em conformidade com os critérios para recontração, o ex-colaborador será submetido ao processo seletivo de maneira convencional, sem distinção em relação aos demais candidatos.

Todas as exceções devem ser autorizadas pela diretoria executiva.

INTEGRAÇÃO DO NOVO COLABORADOR

O processo de integração do novo colaborador tem como objetivo promover seu acolhimento, adaptação e alinhamento à cultura, aos valores e às diretrizes institucionais da Unimed Oeste do Paraná, contribuindo para sua inserção no ambiente de trabalho e desenvolvimento inicial na cooperativa.

O Departamento de Gestão de Pessoas, em conjunto com o supervisor da área de atuação do colaborador, é responsável por conduzir o processo de integração, observando as diretrizes estabelecidas no documento interno *Manual de Integração do Novo Colaborador: orientações para o supervisor*.

AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Durante o período de experiência, a Unimed Oeste do Paraná realizará ações de acompanhamento com o objetivo de apoiar a adaptação, integração e desenvolvimento inicial do colaborador na cooperativa.

Ao final dos primeiros 45 dias de contrato, o colaborador receberá automaticamente o link para resposta da pesquisa de adaptação e suporte, destinada à identificação de percepções, necessidades de apoio e oportunidades de melhoria relacionadas ao processo de integração e à experiência inicial na cooperativa.



Antes do término dos 90 dias de experiência, o colaborador e o supervisor receberão o formulário de acompanhamento do período de experiência. Nesse contexto, o Departamento de Gestão de Pessoas realizará conversa de acompanhamento com o colaborador, podendo também realizar orientações ao supervisor, quando necessário.

Compete ao supervisor realizar o feedback referente à efetivação ou ao desligamento do colaborador ao final do período de experiência.

Em caso de aprovação, o contrato de trabalho passará automaticamente de prazo determinado para indeterminado. Em caso de reprovação, o Departamento Pessoal deverá ser comunicado em tempo hábil para adoção das providências relacionadas ao encerramento contratual.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A Unimed Oeste do Paraná reconhece o treinamento e o desenvolvimento como práticas estratégicas para o fortalecimento das competências técnicas e comportamentais dos colaboradores, contribuindo para o desenvolvimento profissional, melhoria do desempenho e alcance dos objetivos organizacionais.

As áreas são responsáveis por identificar as necessidades de capacitação relacionadas aos processos e atividades sob sua responsabilidade, podendo solicitar apoio do Departamento de Gestão de Pessoas para ações de desenvolvimento comportamental e demais iniciativas relacionadas ao desenvolvimento de equipes. Os treinamentos poderão ocorrer de forma interna ou externa, mediante convite ou convocação.

Anualmente, será realizado o Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), com o objetivo de subsidiar a elaboração do calendário anual de treinamentos da cooperativa, em parceria com o SESCOOP.

O SESCOOP é responsável pelo repasse de recursos destinados às ações de capacitação da cooperativa. Dessa forma, os treinamentos, programas de desenvolvimento e palestras deverão ser, preferencialmente, custeados por meio desse recurso.

Nos casos excepcionais não contemplados pelo SESCOOP, caberá ao supervisor e ao gerente da área avaliar a necessidade, relevância e viabilidade orçamentária da ação de desenvolvimento. Havendo aprovação, o Departamento de Gestão de Pessoas deverá ser acionado para continuidade do processo.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O Plano de Cargos e Salários da Unimed Oeste do Paraná tem como objetivo estabelecer critérios estruturados para administração de cargos e remuneração, considerando a coerência interna entre responsabilidades e níveis hierárquicos, bem como a competitividade em relação ao mercado e ao Sistema Unimed.



A cooperativa adota como diretriz a manutenção de estruturas salariais compatíveis com as práticas de mercado, utilizando pesquisas salariais como referência para acompanhamento e posicionamento das curvas salariais.

As diretrizes, critérios e estruturas relacionados ao Plano de Cargos e Salários estão descritos no documento interno *Manual de Cargos e Salários*.

BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA

A Unimed Oeste do Paraná disponibiliza benefícios e promove ações voltadas à qualidade de vida, com o objetivo de contribuir para o bem-estar, saúde, segurança e valorização dos colaboradores, alinhados às diretrizes institucionais e à estratégia de retenção e desenvolvimento de pessoas.

Os benefícios serão concedidos conforme a legislação trabalhista vigente, convenções e acordos coletivos de trabalho aplicáveis. Adicionalmente, a critério da diretoria executiva e de acordo com a disponibilidade econômico-financeira da cooperativa, poderão ser disponibilizados benefícios complementares. Os benefícios subsidiados pela empresa poderão ser reajustados conforme definição da diretoria executiva.

A administração e comunicação dos benefícios são de responsabilidade do Departamento de Gestão de Pessoas, com apoio das lideranças na orientação e disseminação das informações junto às equipes.

A relação dos benefícios, bem como suas regras e critérios de utilização, encontra-se descrita no documento interno *Manual de Benefícios*.

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A Unimed Oeste do Paraná compromete-se com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e alinhado às normas de saúde e segurança ocupacional aplicáveis, visando à preservação da integridade física, emocional e mental dos colaboradores.

Além das práticas previstas na legislação vigente, a cooperativa adota ações voltadas à promoção do bem-estar organizacional, incluindo Pesquisa de Clima Organizacional, Canal de Denúncias e suporte psicológico por meio da área de Gestão de Pessoas.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Unimed Oeste do Paraná promove a igualdade de oportunidades e o tratamento justo a todos os colaboradores, sem discriminação relacionada a gênero, raça, etnia, religião, deficiência, idade, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida pela legislação vigente.

As práticas de Gestão de Pessoas deverão ser conduzidas de forma ética, inclusiva e imparcial em todas as etapas relacionadas ao recrutamento, seleção, desenvolvimento, promoção e demais relações de trabalho, incentivando a diversidade e a inclusão no ambiente organizacional.



RELACIONAMENTO COM O COLABORADOR

Com o objetivo de fortalecer um ambiente de trabalho ético, transparente e alinhado aos princípios da cooperativa, a Unimed Oeste do Paraná estabeleceu a Política de Comunicação, contemplando diretrizes para os diferentes públicos de relacionamento. Na comunicação interna, adota linguagem simples, clara e inclusiva, visando padronizar e fortalecer a disseminação das informações.

Além disso, a cooperativa instituiu Código de Conduta e Canal de Denúncias anônimo, reforçando as práticas de integridade, ética e respeito no ambiente organizacional. O canal tem como finalidade possibilitar o relato de situações relacionadas, entre outros temas, a assédio, discriminação, fraudes e condutas em desacordo com políticas, normas e diretrizes da cooperativa, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e alinhado aos valores institucionais.

AUSÊNCIAS

As ausências ao trabalho deverão observar as disposições legais aplicáveis, bem como as diretrizes internas da Unimed Oeste do Paraná. As hipóteses de faltas abonadas ou justificadas deverão ser devidamente comprovadas pelo colaborador, conforme critérios estabelecidos pela cooperativa e legislação vigente.

O colaborador poderá ausentar-se do trabalho sem prejuízo do salário ou do banco de horas nas seguintes situações:

1. Atestado médico e odontológico: pelo tempo necessário;
2. Consultas com o médico do trabalho: pelo tempo necessário para a realização de consulta periódica, mudança de função e retorno ao trabalho;
3. Exames preventivos de câncer: até 03 dias, consecutivos ou não, a cada 12 meses de trabalho;
4. Doação voluntária de sangue: 01 dia a cada 12 meses de trabalho, além de campanhas incentivadas e realizadas pela cooperativa;
5. Comparecimento em juízo: pelo tempo necessário;
6. Serviço militar: pelo tempo necessário;
7. Alistamento eleitoral: até 02 dias, consecutivos ou não;
8. Representante sindical: pelo tempo necessário para reuniões oficiais;
9. Realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior: nos dias necessários, desde que seja o fato comunicado com 72 horas de antecedência;
10. Participação de jovens aprendizes e estagiários em visitas técnicas obrigatórias promovidas pela instituição de ensino: pelo tempo necessário.
11. Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica: até 03 dias úteis consecutivos;
12. Licença casamento civil: 03 dias úteis consecutivos, contados apenas nos dias previstos para trabalho do colaborador;



- 13.** Licença paternidade: 05 dias consecutivos a contar da data de nascimento, adoção ou guarda compartilhada;
- 14.** Licença maternidade: 120 dias;
- 15.** Consultas e exames durante a gestação de colaboradoras: dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas e demais exames complementares;
- 16.** Acompanhamento da esposa ou companheira em consultas e exames médicos complementares durante a gravidez: até 06 consultas ou exames;
- 17.** Descanso amamentação: a critério da colaboradora, os dois intervalos de 30 minutos destinados à amamentação durante a jornada de trabalho poderão ser usufruídos cumulativamente no início ou no término da jornada diária.
- 18.** Acompanhamento de filhos menores de 13 anos de idade em consulta médica: 12 dias por ano.

Os atestados médicos e odontológicos deverão ser enviados ao Departamento Pessoal em até 48 horas após o retorno ao trabalho. As demais justificativas deverão ser apresentadas até o 5º dia do mês subsequente ao fato gerador, por meio do portal “Meu RH”. O não envio dentro do prazo estabelecido caracterizará falta não justificada, não sendo passível de regularização posterior.

Caso o colaborador necessite ausentar-se por motivos não previstos nas hipóteses anteriormente descritas, deverá comunicar previamente o supervisor ou líder imediato e utilizar saldo de banco de horas, quando aplicável.

Não é permitida a saída do colaborador durante o expediente para realização de atividades particulares sem autorização prévia do supervisor ou líder imediato.

UNIFORME E APRESENTAÇÃO PESSOAL

A Unimed Oeste do Paraná adota diretrizes relacionadas ao uso de uniforme e à apresentação pessoal com o objetivo de promover padronização, identificação institucional, segurança e alinhamento à imagem organizacional.

- 1.** O uniforme fornecido pela cooperativa consiste em camisas institucionais;
- 2.** Na admissão, serão disponibilizadas gratuitamente até 03 unidades por colaborador;
- 3.** As demais peças utilizadas durante o expediente, como calças, calçados e acessórios, são de responsabilidade do colaborador;
- 4.** O uso do uniforme é obrigatório durante o expediente, em atividades internas e externas realizadas em nome da cooperativa. A obrigatoriedade aplica-se de segunda a quinta-feira, sendo sexta-feira e sábado livres;
- 5.** Recomenda-se a utilização das camisetas de campanhas institucionais nas sextas-feiras, sábados ou em datas previamente definidas pela cooperativa. De segunda à quinta-feira, deverá ser utilizado o uniforme institucional;
- 6.** A obrigatoriedade do uso do uniforme não se aplica às colaboradoras gestantes e aos gerentes, permanecendo aplicáveis as diretrizes estabelecidas nos itens 7, 8, 9 e 10;



- 7.** Não é permitido ao colaborador acrescentar peças ou acessórios que não façam parte do uniforme fornecido pela cooperativa, bem como modificar o modelo original das peças por meio de cortes, ajustes, customizações ou transformações que descaracterizem o uniforme institucional;
- 8.** Não é permitido o uso de bonés, blusas de alças, decotes excessivos, bermudas, roupas transparentes, peças excessivamente justas ou curtas acima do joelho, calças leggings, peças em tecido moletom ou tactel, roupas com estampas ou cores excessivamente vibrantes, calças rasgadas ou com aspecto desgastado, bem como chinelos e rasteirinhas abertas atrás;
- 9.** Recomenda-se a utilização de calças em sarja, tecido social ou jeans, preferencialmente em tons neutros ou pastéis, bem como calçados fechados;
- 10.** Em caso de utilização de roupas brancas ou em tons claros, recomenda-se evitar o uso de roupas íntimas que fiquem aparentes;
- 11.** Caso ocorram danos ao uniforme sem responsabilidade da cooperativa, ou as peças deixem de servir ao colaborador, caberá ao mesmo providenciar a aquisição de novas unidades;
- 12.** A reposição das peças será realizada anualmente. Colaboradores com mais de 01 ano de empresa receberão reposição gratuita. Colaboradores com menos de 01 ano de empresa, bem como aqueles que desejarem peças adicionais, poderão adquiri-las mediante pagamento dos valores correspondentes;
- 13.** O colaborador deverá zelar pela guarda, conservação e utilização adequada do uniforme institucional;
- 14.** Ao utilizar o uniforme fora das dependências da cooperativa, o colaborador deverá preservar a imagem institucional da empresa, evitando comportamentos, atos ou locais que possam gerar impactos negativos à sua reputação;
- 15.** O colaborador deverá comparecer ao trabalho devidamente uniformizado, considerando que a cooperativa não disponibiliza tempo específico para troca de vestimenta durante o expediente;
- 16.** Caso necessite trocar de roupa para compromissos pessoais após a jornada de trabalho, o colaborador deverá primeiramente registrar o encerramento do ponto e, posteriormente, realizar a troca de vestimenta;
- 17.** No desligamento da cooperativa, o colaborador deverá devolver todas as peças de uniforme fornecidas gratuitamente;
- 18.** Os colaboradores que atuam em áreas assistenciais deverão observar também as disposições da RDC nº 63/2011 da ANVISA e demais normativas aplicáveis.

USO DO CRACHÁ

Com o objetivo de contribuir para a segurança das instalações, controle de acesso e identificação dos colaboradores, a Unimed Oeste do Paraná adota o uso obrigatório de crachá de identificação para colaboradores efetivos e estagiários, contendo nome, área de atuação e fotografia.

Em caso de desligamento da cooperativa, o crachá deverá ser devolvido ao Departamento Pessoal.



USO DE DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS PARTICULARES

O uso de aparelhos celulares e demais dispositivos eletrônicos para fins pessoais deverá ser restrito aos intervalos e momentos que não comprometam a produtividade, a concentração, o relacionamento profissional e a qualidade dos serviços prestados.

Durante reuniões, treinamentos e demais momentos de alinhamento, recomenda-se priorizar a utilização de cadernos de anotações ou outros recursos que favoreçam a atenção e a participação ativa. O uso de dispositivos eletrônicos deve ocorrer de forma consciente e alinhada à atividade em andamento, sendo permitido quando relacionado ao acompanhamento do conteúdo, realização de registros ou apoio às atividades desenvolvidas.

MEDIDAS DISCIPLINARES

Com o objetivo de promover um ambiente de trabalho ético, respeitoso e alinhado às normas internas e à legislação vigente, a Unimed Oeste do Paraná estabelece diretrizes para aplicação de medidas disciplinares, conforme detalhado no documento interno *Manual de Medidas Disciplinares*.

A cooperativa prioriza a abordagem educativa e orientadora, visando possibilitar ao colaborador a compreensão de eventuais inconformidades e a prevenção de reincidências. Conforme a gravidade da situação e os impactos envolvidos, poderão ser aplicadas medidas disciplinares compatíveis, observando os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e conformidade legal. Independentemente da medida adotada, deverá ser assegurada orientação clara ao colaborador quanto à situação identificada.

Para definição da medida aplicável, o supervisor e o gerente da área deverão alinhar a situação junto ao Departamento de Gestão de Pessoas e ao Departamento Pessoal, podendo haver consulta à Assessoria Jurídica, quando necessário.

PROCESSO DE DESLIGAMENTO

Além dos desligamentos a pedido do colaborador, a Unimed Oeste do Paraná adota práticas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho saudável, ético e alinhado aos princípios institucionais, buscando fortalecer a retenção e o desenvolvimento de talentos. As decisões relacionadas ao desligamento de colaboradores são conduzidas pelas lideranças, com acompanhamento do Departamento Pessoal e do Departamento de Gestão de Pessoas, visando assegurar conformidade com a legislação vigente, normas internas e princípios de respeito, equidade e não discriminação.

Colaboradores que não atendam aos requisitos esperados para o cargo ou que apresentem condutas incompatíveis com o Código de Conduta e demais normativas institucionais poderão ser desligados mediante alinhamento entre supervisor, gerente da área e Gestão de Pessoas.



Quando identificada a necessidade de desligamento, o supervisor deverá formalizar a solicitação e apresentar as justificativas pertinentes. O processo será analisado em conjunto com o Departamento de Gestão de Pessoas, considerando evidências disponíveis, como avaliações de desempenho, registros de feedbacks e histórico funcional do colaborador, com posterior validação do gerente responsável. Em caso de divergência entre as partes envolvidas, o desligamento dependerá da aprovação de dois diretores.

Além disso, a cooperativa realiza entrevistas de desligamento com os colaboradores desligados, com o objetivo de avaliar a experiência profissional vivenciada na empresa, compreender os motivos do desligamento e identificar oportunidades de melhoria relacionadas ao setor e à organização.

Periodicamente, o Departamento de Gestão de Pessoas compartilha as informações com os gestores das áreas para análise de oportunidades de melhoria, podendo também atuar de forma imediata em situações pontuais que demandem intervenção.

Demissão Consensual

A Unimed Oeste do Paraná adota a avaliação individual das solicitações de demissão consensual, considerando aspectos operacionais, financeiros e organizacionais para análise de viabilidade. Para essa avaliação, serão observados os seguintes critérios:

1. O supervisor, em conjunto com o gerente da área, avaliará a necessidade de transição e repasse das atividades do colaborador, especialmente nos casos em que não houver outro profissional apto a assumir as atribuições da função;
2. O impacto financeiro da solicitação será apresentado pelo gerente administrativo-financeiro aos demais gerentes, para avaliação e tomada de decisão conjunta;
3. Havendo necessidade operacional e aprovação da gestão, o colaborador deverá cumprir integralmente o aviso prévio.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Unimed Oeste do Paraná poderá adotar a modalidade de contrato de trabalho intermitente para atividades de natureza não contínua, observando as disposições previstas na legislação trabalhista vigente e as necessidades operacionais da cooperativa.

RELACIONAMENTO COM O SINDICATO

Com o objetivo de promover relações de trabalho éticas, transparentes e alinhadas à legislação vigente, a Unimed Oeste do Paraná mantém relacionamento respeitoso e colaborativo com as entidades sindicais representativas, assegurando a liberdade sindical dos colaboradores.

As negociações coletivas são conduzidas em conformidade com a legislação trabalhista e os princípios institucionais da cooperativa, visando estabelecer condições equilibradas para as partes envolvidas. Quando aplicável, poderão ser firmados acordos coletivos de trabalho para regulamentação de benefícios e demais condições laborais.



COMPROMISSO CONTRA O TRABALHO FORÇADO, CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO E TRABALHO INFANTIL

A Unimed Oeste do Paraná estabelece relações de trabalho baseadas no consentimento livre, consciente e em conformidade com a legislação vigente, reafirmando seu compromisso com a não utilização de trabalho forçado, condições análogas à escravidão e trabalho infantil.

A cooperativa não emprega crianças ou adolescentes em desacordo com a idade mínima permitida pela legislação trabalhista brasileira.

ESTAGIÁRIOS

A Unimed Oeste do Paraná poderá contratar estagiários conforme as disposições legais aplicáveis e as necessidades organizacionais da cooperativa, observando os critérios estabelecidos nesta política.

Estágio Remunerado

O estágio remunerado poderá ocorrer mediante identificação de demanda pelas áreas da cooperativa e aprovação da diretoria executiva.

O processo seletivo para contratação de estagiários remunerados seguirá as diretrizes estabelecidas para recrutamento externo.

Os estagiários remunerados não terão acesso aos benefícios concedidos aos colaboradores efetivos, salvo deliberação da alta gestão.

Estágio Não Remunerado

O estágio não remunerado ocorrerá quando o estudante buscar a cooperativa para cumprimento de estágio obrigatório vinculado à instituição de ensino.

Para análise da solicitação, o estudante deverá encaminhar ao Departamento de Gestão de Pessoas documento emitido pela instituição de ensino contendo informações sobre o curso, disciplina relacionada e carga horária obrigatória do estágio. As informações serão avaliadas pelo supervisor e gerente da área de interesse, considerando a viabilidade operacional do setor.

Quando não houver viabilidade para realização do estágio, o Departamento de Gestão de Pessoas realizará o retorno ao estudante. Nos casos aprovados, poderá ser realizada entrevista com participação do profissional de Gestão de Pessoas, supervisor da área e estudante, com o objetivo de alinhamento das atividades e esclarecimento de informações pertinentes.

Após aprovação das etapas necessárias, o estudante será encaminhado para início das atividades na área definida.



A duração do estágio observará a carga horária e demais requisitos estabelecidos pela instituição de ensino.

Os estagiários não remunerados não terão acesso aos benefícios concedidos aos colaboradores efetivos.

Colaboradores efetivos ou temporários da cooperativa poderão realizar estágio obrigatório na Unimed Oeste do Paraná, desde que as atividades sejam realizadas fora da jornada de trabalho e mediante formalização adequada junto à instituição de ensino.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política de Gestão de Pessoas entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Unimed Oeste do Paraná e aplica-se a todos os colaboradores com vínculo ativo junto à cooperativa.

O Departamento de Gestão de Pessoas é responsável por orientar, acompanhar e apoiar a aplicação das diretrizes estabelecidas neste documento, bem como propor revisões e atualizações sempre que necessário, considerando alterações legais, estratégicas, institucionais ou operacionais.

Os casos não previstos nesta política serão analisados conjuntamente pelas áreas envolvidas, com apoio do Departamento de Gestão de Pessoas, Departamento Pessoal e, quando necessário, Assessoria Jurídica e diretoria executiva.

Esta política permanecerá disponível para consulta nos canais institucionais da cooperativa.

REFERÊNCIAS

Unimed Brasil. Apresentação das Competências Essenciais. Medianeira, 2026. Arquivo interno.



2ª versão | Aprovada pelo conselho em 01/07/2026.



Unimed 
Oeste do Paraná

somos
CCOP 

ANS - nº 305227

www.unimedmedianeira.coop.br

   @unimeddoestepr