OBJETIVOS

Esta Política é um conjunto de orientações que norteará todas as ações das áreas do DHO, sempre buscando a ética, a transparência, a gestão profissional em seu dia a dia, valorizando e desenvolvendo seus Colaboradores. Direcionará as relações de trabalho, objetivando assegurar a disponibilidade de profissionais qualificados, saudáveis, motivados e satisfeitos que agreguem valor e resultados para o negócio da Cooperativa.

ABRANGÊNCIA

Grupo de Saúde Unimed Uberaba

SIGLAS E DEFINIÇÕES

Partes interessadas - Todas as pessoas físicas ou jurídicas que são diretas ou indiretamente afetadas pelas atividades da cooperativa, e que também possuem algum relacionamento com a cooperativa.

Due Diligence - A *Due Diligence*, ou Diligência prévia, é um processo que consiste em coletar e analisar informações para avaliar os riscos de qualquer modalidade de negociação do mundo corporativo, seja com pessoas físicas ou pessoas jurídicas.

Background Check - Consiste em um compilado de informações profissionais de diversas naturezas de um indivíduo. Sua ênfase é a análise de uma pessoa física e, normalmente, é utilizado por grandes corporações para a avaliação de candidatos a cargos elevados em seu organograma.

Cargos de Gestão – São os cargos relacionados a alta gestão, sendo eles: Conselheiros, Diretores, Gerentes e Assessores.

Cargos Críticos – São cargos os quais independentemente do nível hierárquico, geram riscos altos para a organização com relação a finanças, legislações externas, relacionamento com o poder público, conflitos de interesses, entre outros. A Unimed Uberaba considera cargos críticos: Advogados, compradores, contadores, recrutadores, contas a pagar, *compliance*.

DIRETRIZES

PRINCÍPIOS

A Unimed Uberaba direciona suas ações nas seguintes premissas:

Valorização dos Cooperados: Estimular o desenvolvimento das competências das pessoas de forma continuada para uma prestação de serviços por excelência e garantir que o cooperado sinta-se valorizado.

Valorização dos Colaboradores: Assegurar que as pessoas encontrem oportunidades na Cooperativa para realização profissional, por meio de políticas de desenvolvimento e recompensas que representem a justa contrapartida por seu desempenho e pelos resultados da Unimed Uberaba.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Valorização de Clientes: Constante preparação das pessoas para o seu aprimoramento no contato direto com o consumidor final.

Contratação e Movimentação de Pessoal

A Cooperativa deve praticar a transparência na divulgação dos critérios adotados para a movimentação de pessoal, utilizando sempre dos preceitos legais.

Ao preenchimento da solicitação de admissão, sempre que cabível, iniciar o processo de seleção pelo Caça Talentos (Programa de Recrutamento Interno), criando oportunidades de crescimento profissional (Plano de Carreira). Não existindo candidatos que atendam ao perfil, a vaga será aberta ao mercado de trabalho externo. Oferecer ao mercado de trabalho oportunidades de emprego para preenchimentos de vagas existentes na Cooperativa.

Todos os processos seletivos são pautados na ética, transparência e no resultado de provas de conhecimento técnico.

Os processos seletivos ocorrerão de acordo com Descrição de Cargo por Competências, sempre utilizando de provas de conhecimento técnico, identificação do perfil comportamental (empregando software para identificação do perfil profissional e/ou testes psicológicos) e entrevistas com o Gestão de Pessoas e o Requisitante da vaga.

Os candidatos recrutados internamente e externamente deverão atender ao perfil de competências exigidas para o cargo. Dependendo do nível do cargo, caso sejam Cargos Críticos ou Cargos de Gestão, será realizada avaliação do candidato através de *Due Diligence* e/ou *BackGround Check.*

Sempre que possível selecionar 3 (três) candidatos por vaga.

Todos os candidatos receberão o comunicado de aprovação e/ou não aprovação no Processo Seletivo por e-mail, não tendo o e-mail, utilizar o telefone para esta comunicação.

A Unimed Uberaba aceita que candidatos sejam indicados por colaboradores, cooperados, fornecedores, prestadores etc. Os candidatos passarão por todo o processo seletivo da mesma forma que os demais candidatos, independentemente de quem foi a indicação.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Treinamento e Desenvolvimento

O desenvolvimento das pessoas na Cooperativa é planejado, antecipando-se a acontecimentos e necessidades futuras, de maneira a garantir que os colaboradores possuam as competências necessárias às atividades.

A Unimed Uberaba promove a capacitação e o desenvolvimento de seus colaboradores alinhando-se aos desafios e objetivos estratégicos, visando à maximização do desempenho de seu capital humano e resultados obtidos, buscando o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

Os Programas de Treinamento são elaborados de forma proativa, contínua e integrada, com base em competências e resultados, pautados pela busca permanente de melhorias, atendendo à legislação, aos requisitos internos aplicáveis, as exigências do cargo, a evolução dos processos de trabalho e aos estágios tecnológicos da Unimed Uberaba.

Os treinamentos externos, seminários, congressos etc. que envolvam deslocamentos para outras localidades, devem ter a ciência e serem aprovados pelo superior imediato do colaborador sendo: Gerentes/assessores – respectivos Diretores aprovam, Coordenadores/supervisores/analistas – Gerentes aprovam.

As iniciativas individuais de formação e aperfeiçoamento, compatíveis com as necessidades da cooperativa são estimuladas.

A partir do objetivo do colaborador e do resultado da Avaliação de Desempenho, é elaborado o PDI, demonstrando os pontos a serem desenvolvidos e as ações sugeridas para aquele item, que podem ser: pequenas atividades a serem implementadas no dia a dia, projetos dos quais se deve participar, experiências que se deve ter na própria área ou em outra, conversa com profissionais, benchmarks e ações de desenvolvimento formais ou informais, como assistir a um vídeo que trate de um assunto que ele precisa se desenvolver, ou treinamentos abertos no mercado, ou na própria instituição.

Um aspecto relevante é o prazo para cada uma das ações. O plano de desenvolvimento é de responsabilidade do Gestor da área, com o acompanhamento do profissional de treinamento e desenvolvimento do DHO e do próprio colaborador.

Gestão de Desempenho

A gestão por competências orienta esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização (individual, grupal e organizacional), as competências necessárias à consecução de seus objetivos desde o recrutamento, alinhadas aos objetivos estratégicos da Unimed Uberaba.

Em razão dos objetivos estabelecidos, são definidos indicadores de desempenho, sendo identificadas por meio da Avaliação de Desempenho, quais competências necessitam ser desenvolvidas.

Remuneração e Benefícios

A Unimed Uberaba remunera seus colaboradores de forma competitiva, em consonância com as melhores práticas do mercado. Busca-se a remuneração compatível à média do mercado, de acordo com as atividades exercidas, o desempenho e a competência profissional, de forma a atrair, reter e valorizar sua força de trabalho.

Os benefícios oferecidos pela Cooperativa favorecem a qualidade de vida e bem-estar social dos colaboradores e de seus familiares, contribuindo para a melhoria contínua do clima organizacional.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Gestão do Clima Organizacional

Identificar o grau de satisfação e a motivação dos colaboradores nas organizações é o foco da Gestão de Clima Organizacional. O Clima Organizacional está diretamente ligado à maneira como o colaborador percebe a organização com a sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, ou seja, é um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamentos, formais e informais, existentes em uma organização.

A Gestão de Clima Organizacional é uma forma de mapear o ambiente interno da Cooperativa para identificar e tratar os principais focos de problemas, melhorando o ambiente de trabalho.

Saúde e Segurança

A Unimed Uberaba preza pela garantia da segurança e saúde no ambiente de trabalho. Através do Programa Quero Mais Saúde, a Cooperativa estimula a prática de atividades físicas e alimentação saudável, contribuindo para a promoção da saúde, qualidade de vida e o autocuidado dos colaboradores.

Desligamento do Colaborador

Colaboradores que não apresentem resultados satisfatórios nas competências definidas para o cargo ou que demonstrem conduta inadequada diante do Código de Conduta ou normas internas da Unimed Uberaba, são desligados mediante solicitação da liderança. Os colaboradores desligados realizarão a entrevista de desligamento, onde será evidenciada qual competência não apresentou o resultado esperado.

Relações de Trabalho

Desde a sua fundação, a Unimed Uberaba tem construído uma cultura baseada na confiança e no respeito mútuo, assegurando uma relação ética com as instituições sindicais e poder público com os quais se relaciona. Todos os colaboradores trabalham diariamente para desenvolver e manter as relações de trabalho e pessoais de forma positiva.

A Unimed Uberaba tem um diálogo aberto com os sindicatos e uma relação estreita e transparente na gestão dos colaboradores, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas, previstos na Legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho e procedimentos internos.

Regra de Consequências

As consequências em caso de descumprimento destas diretrizes serão tratadas em conformidade com o Código de Conduta da Unimed Uberaba para os casos previstos, ou em deliberação do Comitê de Riscos e Compliance mediante posicionamento técnico das áreas envolvidas.

CÓPIA NÃO CONTROLADA

Histórico de Revisões do documento

Número da Revisão	Data da Elaboração	Data Aprovação DIREX	Data Aprovação CADM
Revisão 000	09/05/2019	29/08/2019	14/08/2019
Revisão 001	01/10/2022	24/11/2022	06/12/2022