



POLÍTICA INSTITUCIONAL

Padrão nº: POI UNIVSF 001

Estabelecido em: 12/2018

Nº Revisão:
03

Página 1 de 4

Atividade: Política de Gestão de Pessoas

Responsável: Gerência de Gestão de Pessoas

Identidade Organizacional

Essência	Cooperativismo
Negócio	Atenção à saúde e trabalho médico
Missão	Oferecer soluções em saúde, com qualidade e sustentabilidade, por meio de práticas assistenciais e de gestão que valorizem o trabalho médico cooperado.
Visão	Ser reconhecida como a melhor opção de saúde na região em excelência de serviço e referência em governança cooperativa.
Valores	Ética Cooperativismo Relacionamento (satisfação e valorização das pessoas) Excelência (melhoria contínua com estímulo á inovação) Sustentabilidade (econômica e sócio-ambiental)

Objetivo

Definir as orientações e princípios para a Gestão de Pessoas da Unimed Vale do São Francisco, com a finalidade de atrair, reter, desenvolver e reconhecer as pessoas, bem como promover a saúde, segurança e qualidade de vida, seguindo os princípios do cooperativismo e valores da Unimed Vale do São Francisco.

Siglas e Definições

- GGP – Gerência de Gestão de Pessoas;
- DT – Desenvolvimento e Treinamento;
- DP – Departamento Pessoal;
- SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Abrangência

- Unimed Vale do São Francisco e partes interessadas.

Diretrizes

4.1 Princípios

- Valorizamos a cultura da organização e desenvolvemos nossas lideranças orientadas por este valor, bem como a autonomia, responsabilização e transparência;



POLÍTICA INSTITUCIONAL

Padrão nº: POI UNIVSF 001

Estabelecido em: 12/2018

Nº Revisão:
03

Página 2 de 4

Atividade: Política de Gestão de Pessoas

Responsável: Gerência de Gestão de Pessoas

- A liderança, conforme estrutura da cooperativa, é a responsável direta pela gestão de pessoas e aplicação das diretrizes estabelecidas nesta política;
- Estimamos o trabalho, estimulando a melhor contribuição dos colaboradores, por meio de práticas de gestão de pessoas orientadas por resultados;
- Devemos cuidar para que o desempenho e o relacionamento sejam pautados na ética, na inteireza e no respeito à diversidade e à dignidade do ser humano;
- Devemos influenciar o clima favorável, com base na cultura da cooperativa, por meio da comunicação clara e das práticas de gestão de pessoas definidas, favorecendo o alcance de resultados e a sustentabilidade da Cooperativa;
- Todos os processos referentes à gestão de pessoas deverão seguir normas e orientações estabelecidas nos procedimentos gerenciais e/ou operacionais aplicáveis;
- Apoiar as lideranças da empresa na gestão das pessoas;
- Identificar, promover e implantar as melhores práticas e ferramentas em gestão de pessoas, contribuindo para o cumprimento desta política.

Com objetivo de estabelecer um ambiente favorável ao desenvolvimento, realização profissional de seus colaboradores e relacionamento ético, a Unimed Vale do São Francisco se empenha no que se refere a:

4.2 Provimento de Pessoal

- Atender, quantitativa e qualitativamente a demanda de pessoal da Unimed Vale do São Francisco, observando as competências requeridas pela Cooperativa, e definidas nos perfis dos cargos;
- Assegurar a captação e seleção de pessoal dentro dos preceitos legais e seguindo o fluxo e diretrizes definidos pelas áreas de Recrutamento e Seleção e Administração de Pessoal.

4.3 Remuneração

- Remunerar, ajustada à mediana de mercado, de acordo com as atividades exercidas e desempenho, mantendo equilíbrio interno e equidade externa;
- Assegurar à área de Remuneração, a responsabilidade por toda a estrutura de remuneração e cargos da Cooperativa;



POLÍTICA INSTITUCIONAL

Padrão nº: POI UNIVSF 001

Estabelecido em: 12/2018

Nº Revisão:
03

Página 3 de 4

Atividade: Política de Gestão de Pessoas

Responsável: Gerência de Gestão de Pessoas

- Favorecer a qualidade de vida e bem estar dos colaboradores e seus familiares, por meio de benefícios, de forma compatível com o mercado, sindicato e outros.

4.4 Desenvolvimento de Pessoas

- Promover e estimular a educação continuada de seus colaboradores, provendo condições para a capacitação e desenvolvimento das equipes, com o objetivo de melhoria do desempenho e resultados da cooperativa.

4.5 Saúde e Segurança

- Saúde e Segurança é responsabilidade de todos;
- Considerar o relacionamento com todas as partes, no gerenciamento de segurança e saúde;
- Garantir a segurança e saúde no ambiente de trabalho, estimulando a promoção da saúde, qualidade de vida e o autocuidado dos colaboradores.

4.6 Relações Trabalhistas e Sindicais

- A Unimed Vale do São Francisco adota as Entidades Sindicais como legítimas representantes de seus empregados;
- Assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas de seus colaboradores, previstos na Legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho e procedimentos internos;
- Assegurar uma relação ética com as instituições sindicais e poderes públicos, com as quais se relaciona.



POLÍTICA INSTITUCIONAL

Padrão nº: POI UNIVSF 001

Estabelecido em: 12/2018

Nº Revisão:
03

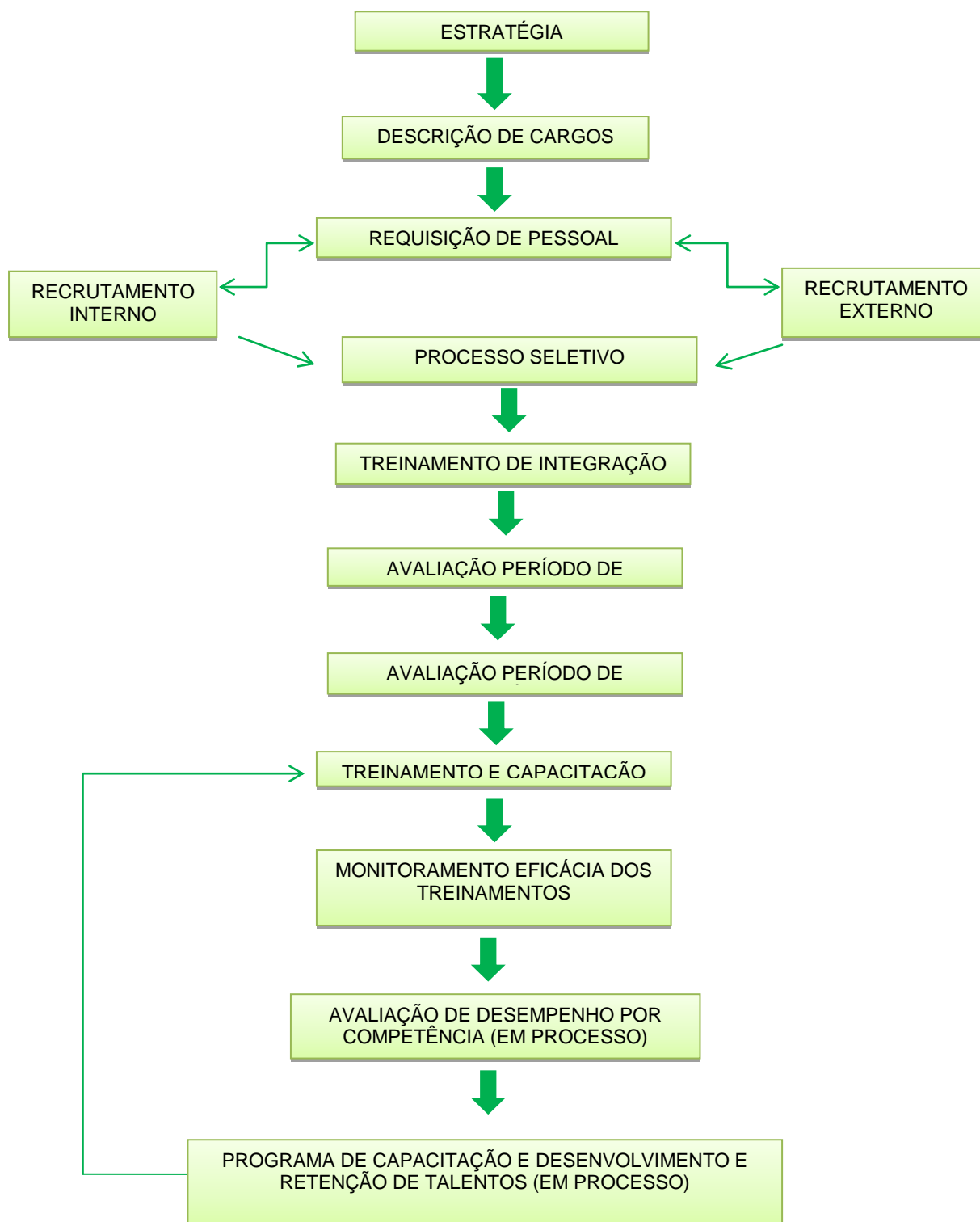
Página 4 de 4

Atividade: Política de Gestão de Pessoas

Responsável: Gerência de Gestão de Pessoas

4.7 Percurso do colaborador

- As diretrizes acima descritas subsidiam os processos de gestão de pessoas, que estão sistemicamente inter-relacionados, conforme figura abaixo:





POLÍTICA INSTITUCIONAL

Padrão nº: POI UNIVSF 001

Estabelecido em: 12/2018

Nº Revisão:
03

Página 5 de 4

Atividade: Política de Gestão de Pessoas

Responsável: Gerência de Gestão de Pessoas

REGRAS DE CONSEQUÊNCIA

As consequências, em caso de descumprimento destas diretrizes, serão tratadas através de relatos de não conformidade (PRQ EQL 005).

Documentos de Referência para Atendimento às Diretrizes

- PRS GGP 001 – Processo de Descrição de Cargos e Competências;
- PRS GGP 002 – Regras de Confecção e Utilização de Crachá;
- PRS GGP 003 – Regras de Utilização do Uniforme;
- PRS GGP 004 – Pesquisa de Clima organizacional;
- PRS GGP 004 – Solicitação de Estágios para Colaboradores;
- PRS GGP 005 – Admissão de Novos Colaboradores;
- PRS GGP 006 – Solicitação de Progressão Salarial;
- PRS GGP 007 – Desligamento de Colaboradores;
- PRS GGP 008 – Monitoramento e Acompanhamento da Folha de Pagamento;
- PRS GGP 017 – Processo Seletivo Interno e Externo;
- PRS DT 001 – Gestão de Treinamento;
- PRS DT 002 – Utilização dos Gestores no sistema Fortes RH;
- PRS DT 003 – Plano de Desenvolvimento Individual – PDI;
- PRS DT 004 – Cadastramento de Cursos Treinamentos no Sistema Fortes RH;
- PRS DT 009 – Avaliação de Desempenho.

Referencial Teórico

- * BRASIL, DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm
- * Unimed-BH. Código de Conduta e Relacionamento Unimed-BH, 2016, 3º edição, disponível em: <https://acoesunimedbh.com.br/webarquivos/CodigoDeConduta.pdf>
- * UNIMED-BH COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO. Planejamento Estratégico Unimed-BH. Disponível em <https://portal.unimedbh.com.br/wps/myportal/novaintranet/governanca/planejamento>.