

 Santa Casa BH SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 1 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

1. OBJETIVO

Apresentar as diretrizes relativas à Gestão de Pessoas da Santa Casa BH, em sintonia com a legislação vigente, boa prática de mercado, normativos institucionais e cultura organizacional.

2. ABRANGÊNCIA

Santa Casa de Belo Horizonte e partes interessadas.

3. SIGLAS E DEFINIÇÕES

Agenda 2030: Corresponde a um conjunto de programas, ações e diretrizes que orientam os trabalhos das Nações Unidas e de seus países membros rumo ao desenvolvimento sustentável, atribuindo responsabilidade a todos os componentes da sociedade para cumprimento dos 17 ODS e suas metas.

ODS: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais a Organização das Nações Unidas está contribuindo a fim de que seja possível atingir a Agenda 2030 no Brasil.

Partes interessadas (Stakeholders): Pessoa ou instituição que pode afetar ser afetada ou se perceber afetada por uma decisão ou atividade (Provedor, Irmãos Associados, conselheiros, diretores, superintendentes, gerentes, coordenadores, colaboradores, corpo clínico, docentes, residentes, especializandos, pesquisadores, estagiários, bolsistas, jovens aprendizes, voluntários, cooperados, prestadores de serviços, fornecedores, órgãos fiscalizadores e normativos, doadores, políticos, dentre outros).

PCD: Pessoa com Deficiência.

Elaboração / Revisão	Análise Crítica	Aprovação
Governança Corporativa e demais Gerências 01/03/2023	Comitê Estratégico de Aprimoramento Organizacional - CEAO 21/03/2023	Núcleo de Direção Superior- NDS 31/03/2023

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 2 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

PRA-GRADUAR: Programa de Incentivo à Graduação.

PÓS-GRADUAR: Programa de Incentivo à pós-graduação.

Santa Casa BH: Santa Casa de Belo Horizonte.

4. DIRETRIZES

A Gestão de Pessoas da Santa Casa BH, atua em consonância com a missão institucional, baseada em “Promover de forma sustentável, com integridade e qualidade, o acolhimento e o atendimento humanizado às pessoas, valorizando os seus profissionais e desenvolvendo ações de educação e pesquisa”.

A promoção de estratégias de atração, desenvolvimento, capacitação de colaboradores e retenção de talentos são compromissos da Gestão de Pessoas da Santa Casa BH, seguidas da promoção de saúde, segurança e qualidade de vida dos colaboradores da instituição.

A instituição preza pelo clima organizacional favorável e pelo bom relacionamento entre os setores, desta forma estimula o desenvolvimento de uma gestão baseada na cooperação entre as diversas áreas, favorecendo o alcance de resultados positivos e alinhados aos objetivos da instituição.

Para identificar a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional, a Santa Casa BH utiliza como ferramenta de gestão a Pesquisa Clima Organizacional, como uma estratégia no sentido de comprovar aos colaboradores e parte interessadas o interesse da instituição em ouvi-los, demonstrando assim que a forma como percebem a empresa é importante, favorecendo com isso um aumento na motivação do empregado.

Todos os processos referentes à Gestão de Pessoas estão alinhados às normas internas, legislações aplicáveis (notadamente o cumprimento da legislação trabalhista), políticas e estratégias de recursos humanos da Santa Casa BH.

A Santa Casa BH valoriza o bom relacionamento com as entidades sindicais e associações de classe, reconhecendo, de forma legítima, a importância das respectivas representações.

O monitoramento do perfil epidemiológico dos profissionais da Santa Casa BH é realizado pelo acompanhamento do trabalhador de forma periódica pela Gestão de Pessoas, a fim de identificar o quadro de saúde dos colaboradores, as principais patologias, necessidades e riscos envolvidos, favorecendo, dessa forma, a qualidade e a segurança no ambiente de trabalho, tornando possível adotar medidas para minimizar os eventuais riscos, prevenir e tratar as doenças.

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 3 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

O suporte e acolhimento aos profissionais vítimas de violência e agressão é uma das preocupações da Gestão de Pessoas da Santa Casa BH, que visando uma atuação efetiva, utiliza de estratégias que possibilitam a identificação e mitigação de riscos relacionados a essas situações, por meio de Canal Confidencial de Denúncia, treinamentos e gestão de conflitos.

Empenhados em promover a saúde mental e bem-estar para o seu público interno, a Santa Casa BH promove diversos programas e projetos destinados aos seus colaboradores, destacamos os seguintes: Projeto Santa Saúde, Faz Sentido com foco em ações de promoção da saúde mental e também oferece apoio psicológico ao colaborador, Coral institucional e Programa Preparatório para Aposentadoria- PPA.

A conduta da instituição foi reconhecida pelo *Prêmio Ser Humano*¹, que reconhece as organizações que foram inovadoras na implementação de boas práticas em recursos humanos e gestão de pessoas.

Todos os processos de cadastro, admissão e atualização periódica das qualificações dos profissionais são realizados de forma a respeitar a segurança e confidencialidade das informações, nos termos da legislação vigente e das melhores práticas de segurança da informação e respeito ao cliente e respeitados os termos da “Política da Segurança das Informações, Proteção de Dados Pessoais e Privacidade”.

Faz parte da cultura organizacional da Gestão de Pessoas da Santa Casa BH as seguintes estratégias:

- Participar da definição de Políticas e Estratégias de Recursos Humanos da Instituição, por meio do alinhamento técnico e conceitual com os demais gestores corporativos;
- Atrair e selecionar colaboradores, observados os critérios previamente estabelecidos no mapa de cargos ;
- Incentivar o desenvolvimento de seus colaboradores, através da página de carreiras, que possibilita a busca de colaboradores para oportunidades internas, em consonância com as estratégias institucionais;
- Estimular a realização de processo seletivo interno de pessoas, garantindo a possibilidade de ascensão profissional de seus colaboradores;
- Desenvolver estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de talentos com conhecimento e habilidades para participar da condução dos processos da Instituição;
- Estabelecer relações com os colaboradores baseadas na igualdade de direito, não admitindo distinção de cor, sexo, orientação sexual ou religiosa, idades ou qualquer outro tipo de preconceito;
- Garantir o acesso de Pessoas com deficiência (PCD) aos postos de trabalho da instituição;
- Promover a cultura da aprendizagem em equipe e a inovação;
- Produzir e compartilhar conhecimento de forma científica e corporativa;
- Promover a saúde mental e emocional para os profissionais da saúde;

¹ Boa prática reconhecida pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seção Minas Gerais (ABRH-MG).

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 4 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

- Zelar pelo cumprimento das normas e deveres da instituição, preservando os aspectos administrativos e legais;
- Manter diálogo permanente com as Entidades e Órgãos de Classe, preservando os direitos do colaborador;
- Priorizar a segurança e a saúde ocupacional dos colaboradores, com foco na prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo aos requisitos legais e regulamentares;
- Monitorar a competitividade salarial e dos benefícios fornecidos pela instituição;
- Incentivar a atitude ética nos colaboradores durante a realização de suas atividades.

4.1 Promoção de uma equipe diversa e plural:

A Gestão de Pessoas atua em observância ao cumprimento dos direitos humanos, de modo a garantir um ambiente diverso, inclusivo, respeitoso e que valorize as pessoas, bem como promover a redução da desigualdade no ambiente de trabalho, em concordância com o objetivo estratégico institucional 2021-2025 de “promover a inclusão e diversidade” e nos termos constantes na “Política de Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Valorização das Pessoas” da Santa Casa BH.

Alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS - 10: “Redução das desigualdades”, em especial o item 10.2: “Até 2030 empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”, e ODS - 8: “Emprego Decente e Crescimento Econômico” - “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”, a Santa Casa BH vem aprimorando diariamente os seus processos de trabalho e cultura organizacional.

Todos os públicos que se relacionam com a Santa Casa BH têm o dever e compromisso de criar um ambiente de trabalho inclusivo, em que todos e todas são respeitados e valorizados, independente da raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas, desde as normatizações internas até os processos de recrutamento e seleção.

Para construir uma gestão de pessoas inclusiva e plural, em todas as contratações são mencionados a importância da “Política de Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Valorização das Pessoas” e a declaração de que serão bem-vindas candidaturas de pessoas com as mais diversas identidades, etnias, religiões e origem, de maneira a estimular a integração de minorias e grupos vulneráveis. Ademais, são incentivadas as formações de líderes que valorizem a diversidade, inclusão, fomentem o desenvolvimento e o alcance das metas institucionais em consonância aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 5 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

A Gestão de Pessoas da Santa Casa BH assegura preparação e capacitação dos profissionais para situações de catástrofes internas e externas, com a finalidade de reduzir a ocorrência de incidentes.

Alinhados com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 - Educação de qualidade “Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”, a Santa Casa BH disponibiliza aos seus colaboradores os programas institucionais de incentivo à formação de nível superior e especialização, Pré -Graduar e Pós-Graduar, além de descontos especiais nos cursos oferecidos pela Faculdade Santa Casa BH.

A Santa Casa BH adota como diretriz institucional a garantia da não diferenciação salarial em relação ao gênero do colaborador, tampouco por qualquer outro fator discriminatório, zelando neste aspecto pela redução da desigualdade na sociedade, como está preconizado no ODS 10: “Redução das desigualdades”, “Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países”, item 10.4: “Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade”, e ODS 05: “Igualdade de gênero”, “Alcançar a

igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, item 5.1: “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”.

A instituição se compromete com o desenvolvimento profissional de mulheres para ocupação de cargos de lideranças, como está disposto na ODS 5: “Igualdade de gênero”, item 5.5: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”.

5. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Este normativo deve ser revisado a cada dois anos com relação à aderência às Políticas, às Normas, aos Procedimentos ou sempre que identificadas mudanças significativas nos processos.

6. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

Todas as suspeitas de violação da presente Política podem ser reportadas à Gerência de Auditoria e Compliance, informadas via e-mail ao compliance@santacasabh.org.br ou registradas, de forma anônima ou identificada, no Canal Confidencial de Denúncia, disponível no site, www.ouvidordigital.com.br/santacasabh ou pelo 0800 892 5020, para a devida apuração. Não serão

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 6 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

permitidas, nem toleradas qualquer forma de retaliação ao denunciante que utilizar, de boa-fé, conforme estabelecido nas Regras Institucionais de Conduta.

Os envolvidos nos fatos, após o processo de apuração, se comprovada a violação a essa ou outras Políticas estarão sujeitos às Regras de Consequências previstas nos normativos da Santa Casa BH.

7. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Política da Segurança das Informações, Proteção de Dados Pessoais e Privacidade, disponível em: <https://santacasabh.org.br/politicas/>

SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE BELO HORIZONTE. Regras Institucionais de Conduta da Santa Casa de Belo Horizonte. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://santacasabh.org.br/compliance/>

BRASIL. Lei 14.457/22, 21 de Setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990.

Dutra, J. S. (2006). Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas. FRANÇA, Limongi Ana Cristina. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Chiavenato, I. (1998). Recursos humanos. São Paulo: Atlas. Chiavenato, I. (2008). Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier.

Dutra, J. S. (2006). Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas. FRANÇA, Limongi Ana Cristina. Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Manual para organizações prestadoras de serviço de saúde – OPSS: Versão 2022-2025. São Paulo: Organização Nacional de Acreditação, 2021

ONU - Organização das Nações Unidas. Pacto Global Rede Brasil. Acessível em <http://www.pactoglobal.org.br>. Acesso em 24/02/2023.

ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaração-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 23/02/2023.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: subsídios iniciais do Sistema Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/ Programa

	Política Institucional (POL)	Padrão Nº: POL INST SCBH 009	
		Estabelecido em: 23/01/2014	
		Nº Revisão: 04	Página 7 de 7
GESTÃO DE PESSOAS		Classificação da informação: Pública	

das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>

8. ANEXOS

Não se aplica.