

 <b>SantaCasaBH</b> SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	<b>Política Institucional (POL)</b>	Padrão Nº: POL INST SCBH 009
		Estabelecido em: 23/01/2014
		Nº Revisão: 06   Página 1 de 9
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>		Classificação da informação: <b>Pública</b>

## 1. OBJETIVO

Estabelecer os princípios e diretrizes que norteiam a Gestão de Pessoas na Santa Casa de Belo Horizonte, promovendo um ambiente de trabalho seguro, ético, inclusivo e saudável. Esta política visa alinhar a gestão de recursos humanos aos requisitos da Organização Nacional de Acreditação (ONA) e da norma ISO 9001, contribuindo para a qualidade dos serviços de saúde, a segurança dos pacientes, a satisfação dos funcionários e a melhoria contínua dos processos.

## 2. ABRANGÊNCIA

Santa Casa BH 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, especializando, pesquisadores, estagiários, bolsistas, jovens aprendizes, voluntários, cooperados, prestadores de serviços, fornecedores, órgãos fiscalizadores e normativos, doadores, políticos, pacientes/clientes, acompanhantes, familiares, voluntários e visitantes, dentre outros).

**PRS (Procedimento Sistêmico):** Documento que descreve uma atividade ou interação sistêmica da instituição. Esse documento é aplicável a partir da interação das ações entre um conjunto de processos. A abrangência que consta no PRS deverá citar o (s) processo (s) envolvido (s) na atividade/tarefa e quem executa. É importante salientar que quando a abrangência do documento envolver somente um processo deverá ser descrito um POP - Procedimento Operacional Padrão e quando envolver dois ou mais processos será considerado PRS.

 <b>SantaCasaBH</b> SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	<b>Política Institucional (POL)</b>	Padrão Nº: POL INST SCBH 009
		Estabelecido em: 23/01/2014
		Nº Revisão: 06   Página 2 de 9
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>		Classificação da informação: <b>Pública</b>

**PCD:** Pessoa com Deficiência.

**PRA-GRADUAR:** Programa de Incentivo à Graduação.

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

**Santa Casa BH:** Santa Casa de Belo Horizonte.

**SESMT:** Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

**Acolhimento Psicológico:** Atendimento breve que busca compreender a demanda do colaborador, oferecer apoio emocional e, se preciso, encaminhá-lo para outros cuidados.

**Segunda Vítima:** Profissional de saúde abalado psicologicamente por um erro ou evento adverso durante o cuidado ao paciente.

#### 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, sendo que suas respectivas regras se encontram estabelecidas nos PRS's descritos no item 5 desta Política.

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.



**GESTÃO DE PESSOAS**

Classificação da informação: **Pública**

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 pelo setor Medicina do Trabalho, 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 eventuais riscos e prevenir doenças.

Dessa forma, para garantir a segurança de todos os envolvidos, a Santa Casa BH adota normas, protocolos e diretrizes de Segurança do Trabalho que têm abrangência transversal com a “Política de Segurança Assistencial” (POL INST SCBH 017). A colaboração entre as áreas assistenciais e o SESMT se manifesta de forma prática no dia a dia da instituição, através de fluxos, treinamentos conjuntos e ações educativas.

O acompanhamento psicológico oferecido pela Santa Casa BH faz parte de um conjunto de ações dentro do Programa de Qualidade de Vida, em seu Pilar de Saúde Mental, implementado em fevereiro de 2024 em nossa instituição, conforme PRS INST GER PES 001 - Acolhimento Psicológico aos funcionários da Santa Casa BH. O acolhimento psicológico é um serviço prestado pelo setor de Medicina do Trabalho com foco na saúde mental do trabalhador, sendo este direcionado para todos os funcionários celetistas e acadêmicos de todas as unidades de negócio, incluindo acompanhamento de funcionárias gestantes e estendendo para mulheres que sofreram interrupção gestacional ou possuem filhos internados após o parto.

A solicitação de acolhimento deverá ser realizada mediante a preenchimento de formulário, disposto na Intranet ([PGP - Acolhimento Psicológico](#)) e poderá ser iniciada por 4 tipos de entradas/demandas: Compliance, Medicina do Trabalho, chefia imediata do funcionário e/ou o próprio funcionário vítima de violência ou segunda vítima de evento adverso.

Vale ressaltar que o Acolhimento Psicológico está em conformidade com a ODS - 3 - Saúde e Bem-estar, ao qual assegura uma vida saudável e promove o bem-estar para todos, principalmente no que se refere à promoção da saúde mental.

A conduta da instituição foi reconhecida pelo *Prêmio Ser Humano*, 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 (PRS INST ATR SEL 004) 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 de Segurança de Tecnologia da Informação (POL INST SCBH 011) e Política de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade (POL INST SCBH 023).



**GESTÃO DE PESSOAS**

Classificação da informação: **Pública**

A Santa Casa BH, visando maior transparência na comunicação com os seus colaboradores, constitui a “Guia de Relacionamento do Empregado”, que é uma ferramenta fundamental para acolher e orientar novos colaboradores, proporcionando uma familiarização efetiva com o ambiente de trabalho, suas responsabilidades e esclarecimentos de dúvidas institucionais.

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

- Construir Política e Estratégias de Gestão de Pessoas da instituição, por meio do alinhamento técnico e conceitual com a diretoria da área e 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.
- 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;
- 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 e o equilíbrio interno e externo das práticas salariais, bem como a adequação dos benefícios fornecidos pela instituição, conforme PRS INST GER PES 004 - Metodologia de Cargos e Remuneração Santa Casa BH;
- Incentivar a atitude ética, o cumprimento de suas obrigações contratuais e de todos os regimentos e normas da casa pelos 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 de



**GESTÃO DE PESSOAS**

Classificação da informação: **Pública**

“promover a inclusão e diversidade” e nos termos constantes na “Política de Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Valorização das Pessoas (POL INST SCBH 007)” 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.

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, Prá-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”, “Reducir 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”.

 <b>SantaCasaBH</b> SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	<b>Política Institucional (POL)</b>	Padrão Nº: POL INST SCBH 009
		Estabelecido em: 23/01/2014
		Nº Revisão: 06   Página 6 de 9
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>		Classificação da informação: <b>Pública</b>

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. DOS MECANISMOS DE CONTROLE E DOS DESDOBRAMENTOS

Esta política será avaliada bienalmente e sempre que houver mudanças regulatórias ou operacionais significativas, por meio de relatórios de resultados, incluindo indicadores, auditorias, pesquisas de satisfação, análise crítica, relatórios de sustentabilidade, conforme mecanismo de controle a ser estabelecido por cada área, visando avaliar a adesão, aplicabilidade e eficácia da diretriz, além de fornecer uma visão abrangente do impacto institucional. Os resultados dos indicadores serão analisados trimestralmente pela Superintendência e quadrimensalmente reportados ao Núcleo de Direção Superior.

Os processos relativos a esta política serão desdobrados de forma transversalizada, sendo que seus fluxos de aplicação operacional deverão ser detalhados por meio de PRS - Procedimento Sistêmico específicos. O monitoramento dos resultados da respectiva política serão mensurados e analisados por meio de instrumento (s) acima referenciado (s), de forma contínua.

Esta Política apresenta seus principais desdobramentos por meio dos seguintes Manual e PRS's:

- MAN GER CAPAC 001 - Manual de Desenvolvimento Humano e Organizacional;
- PRS GP ADM PESS 012 - Cadastro de Funcionários;
- PRS GP DESENV TREIN 005 - Metodologia de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas;
- PRS INST ADM PES 006 - Gestão de Documentos Para Folha de Pagamento;
- PRS INST ADM PES 011 - Rescisão de Contrato de Trabalho;
- PRS INST ATR SEL 001 - Abertura de solicitação de vagas;
- PRS INST ATR SEL 002 - Processo seletivo GUPY- Santa Casa BH Saúde Ponta para Todos;
- PRS INST ATR SEL 003 - Processo seletivo dos profissionais Médicos Prestadores de Serviços dos Ambulatórios Especializados Santa Casa BH;
- PRS INST ATR SEL 004 - Admissão e acompanhamento dos estágios não obrigatórios;
- PRS INST CONF CULT 001 - Procedimentos sobre Aplicação de Regras de Consequências;
- PRS INST DIM REC HUM 001 - Dimensionamento de Recursos Humanos nas Áreas Assistenciais;
- PRS INST GER PES 001 - Acolhimento Psicológico aos funcionários da Santa Casa BH;
- PRS INST GER PES 002 - Processo de Gestão por Competência dos Funcionários da Santa Casa BH;
- PRS INST GER PES 004 - Metodologia de Cargos e Remuneração Santa Casa BH;
- PRS INST PRO SAU SEG 002 - Análise SESMT Atividade de Gestante;

 <b>SantaCasaBH</b> SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	<b>Política Institucional (POL)</b>	Padrão Nº: POL INST SCBH 009 Estabelecido em: 23/01/2014 Nº Revisão: 06   Página 7 de 9
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>		Classificação da informação: <b>Pública</b>

- PRS INST PRO SAU SEG 004 - Acidente de Trabalho
- PRS INST PRO SAU SEG 007 - Plano de Contingência para incêndio da Santa Casa BH · Hospital de Alta Complexidade 100% SUS;
- PRS INST PRO SAU SEG 009- Metodologia Atividades Medicina do Trabalho;
- PRS INST PRO SAU SEG 001 - Fornecimento e controle de entrega de EPI;
- PRS REC SEL 011 - Processo de Aproveitamento Interno;
- PRS INST ADM PES 001 - Gestão de Ponto;
- PRS INST ADM PES 002 - Adicional de Gratificação de Férias;
- PRS INST ADM PES 003 - Vale Refeição e Vale Alimentação;
- PRS INST ADM PES 004- Assistência à infância;
- PRS INST ADM PES 005 - Preparação Para Futuro;
- PRS INST ADM PES 006 - Gestão de Documentos para Folha de Pagamento;
- PRS INST ADM PES 008 - Férias Todos os colaboradores celetistas para Santa Casa BH;
- PRS INST ADM PES 009 - Adiantamento Quinzenal;
- PRS GP ADM PESS 011 - Rescisão de Contrato de Trabalho.

## 6. 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.

## 7. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

Na Santa Casa BH, valorizamos a colaboração para um ambiente íntegro. Caso presencie ou tenha conhecimento de qualquer irregularidade, reúna o máximo de informações e evidências possíveis e denuncie de forma segura pelo site [www.ouvidordigital.com.br/santacasabh](http://www.ouvidordigital.com.br/santacasabh) ou pelo telefone 0800 892 5020. A denúncia pode ser feita anonimamente ou com identificação, de acordo com sua escolha. Sua identidade será preservada, e a Santa Casa BH não permitirá qualquer tipo de retaliação.

Os envolvidos nos fatos, após o processo de apuração, se comprovada a violação a essa ou a outras Políticas e normas correlatas estarão sujeitos às medidas disciplinares, administrativas e legais cabíveis, conforme previsto: (i) nas regras internas da Santa Casa BH, como no PRS INST CONF CULT 001 – Procedimentos sobre Aplicação de Regras de Consequências; (ii) na legislação aplicável (LGPD, CLT, etc.); e (iii) nos instrumentos contratuais pertinentes, sem prejuízo de eventual responsabilização civil, penal ou administrativa perante as autoridades competentes.

 <b>SantaCasaBH</b> SAÚDE DE PONTA PARA TODOS	<b>Política Institucional (POL)</b>	Padrão Nº: POL INST SCBH 009
		Estabelecido em: 23/01/2014
		Nº Revisão: 06   Página 8 de 9
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>		Classificação da informação: <b>Pública</b>

## 8. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS – SEÇÃO MINAS GERAIS (ABRH-MG). Boa prática reconhecida pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais. [S.I.]: ABRH-MG, [s.d.].

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 29 maio 2025.

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 29 maio 2025.

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 das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10> Acesso em 29 maio 2025.

SANTA CASA BH. Estatuto da Santa Casa de Belo Horizonte. Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://santacasabh.org.br/organizacao/> . Acesso em: 23 maio 2025.

SANTA CASA BH. Regras Institucionais de Conduta da Santa Casa de Belo Horizonte. Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://santacasabh.org.br/compliance/> Acesso em 29 maio 2025.



**GESTÃO DE PESSOAS**

Classificação da informação: **Pública**

SANTA CASA BH. Política de Segurança Assistencial, disponível em: <https://santacasabh.org.br/politicas/> Acesso em 29 maio 2025.

SANTA CASA BH. Política Segurança de Tecnologia da Informação, disponível em: <https://santacasabh.org.br/politicas/> Acesso em 29 maio 2025.

SANTA CASA BH. Política Proteção de Dados Pessoais e Privacidade, disponível em: <https://santacasabh.org.br/politicas/> Acesso em 29 maio 2025.

SANTA CASA BH. Política de Direitos Humanos, Diversidade, Inclusão e Valorização das Pessoas, disponível em: <https://santacasabh.org.br/politicas/> Acesso em 27 maio 2025.

## **9. ANEXOS**

Não se aplica.

<b>Elaboração / Revisão</b>	<b>Análise Crítica</b>	<b>Aprovação</b>
Governança Corporativa, demais Gerências e Superintendentes responsáveis Data: 09/12/2025	Comitê Estratégico de Aprimoramento Organizacional - CEOA Data: 09/12/2025	Núcleo de Direção Superior- NDS Data: 10/12/2025