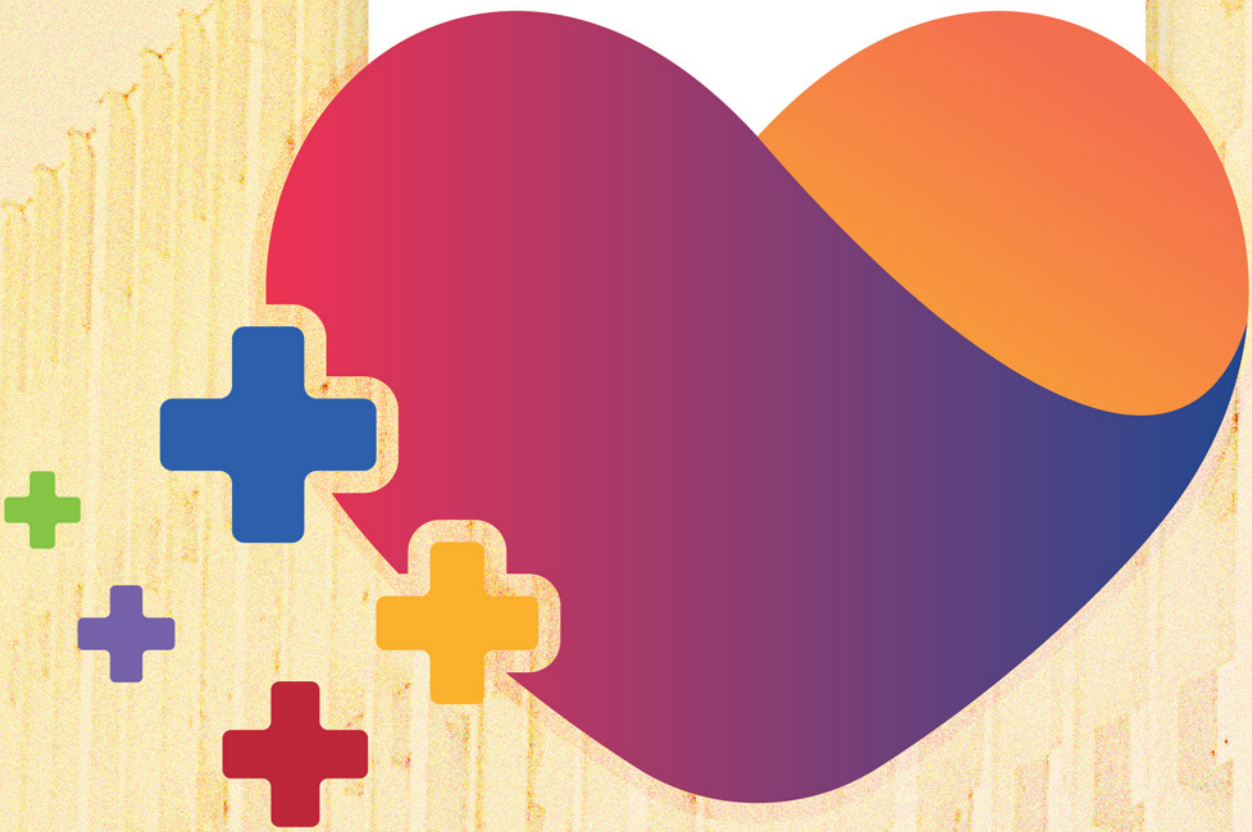
POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS



GRUPO SANTA CASA DE FRANCA

Experiência e inovação a serviço da vida.

Rumo aos 130 anos!

GRUPO
SANTA CASA
DE **FRANCA**

MISSÃO

Assistência e ensino voltado à saúde.

VISÃO

Ser uma instituição sustentável, com equilíbrio econômico financeiro, reconhecida pela excelência na assistência em saúde e na geração do conhecimento, através da melhoria contínua de processos, tecnologia inovadora e comprometimento de seus colaboradores.

VALORES

Empatia
Se colocar no lugar da outra pessoa entendendo seus sentimentos e emoções.
Transparência
Ter clareza nas ações e na prestação de contas.
Integridade
Honestidade e imparcialidade nas atitudes.
Comprometimento
Compromisso com o que faz
Acolhimento
Hospitalidade, ter afeto e acolher o outro.

GRUPO SANTA CASA DE FRANCA

INFORMAÇÕES
Documentais

Documento: nº 01

Código: POL - 04

Data Revisão: -

Revisão: -

Vigência: 2 ANOS

Elaborado por: Willian Sartorio, Thais Capareli e Thamires Nogueira

Aprovado por: Thiago Silva, Tony Graciano, Alan Riboli e Willian Sartorio

Emissão: 05/2024

DECLARAÇÃO

A Política de Gestão de Pessoas do Grupo Santa Casa de Misericórdia de Franca aplica-se a todos os colaboradores, estagiários e prestadores de serviços.

PRINCÍPIOS

Ética;
Igualdade;
Transparência;
Imparcialidade;
Integridade;
Responsabilidade Social;
Honestidade;
Respeito;
Probidade.

DIRETRIZES

São as orientações gerais para aplicação da Política Institucional de Gestão de Pessoas:

Atração e retenção de talentos;
Segurança e saúde no trabalho;
Treinamento & Desenvolvimento de Pessoas;
Inclusão e Diversidade;
Valorização dos colaboradores;
Código de Ética e Conduta e suas políticas.

OBJETIVOS

O principal objetivo é alinhar as práticas e estratégias de gestão de pessoas aos objetivos e metas organizacionais, visando a maximizar o desempenho, a eficiência e a satisfação dos colaboradores e da Instituição.

AÇÕES

São processos que visam, com ações planejadas e coordenadas, a concretizar as diretrizes de gestão de pessoas:

1. ***Atrair e Reter Talentos:***

   Desenvolver estratégias de recrutamento que atraiam profissionais qualificados;
   Implementar práticas que promovam a retenção de talentos, reconhecendo e valorizando o bom desempenho.

2. ***Segurança e Saúde***

   Promover o bem-estar do colaborador, oferecendo ações de promoção, prevenção e cuidado à saúde;
   Fornecer apoio e acolhimento emocional aos profissionais considerados Segundas vítimas.

3. ***Desenvolver Competências:***

   Promover e incentivar ações de treinamento e desenvolvimento constante dos colaboradores;

4. ***Promover um ambiente inclusivo, diversificado e que promova a colaboração.***

   Garantir Conformidade Legal e Ética:
   Garantir a inclusão, independente de sexo, idade, orientação sexual, necessidades especiais, origens raciais ou sociais, crenças religiosas, opiniões políticas ou filosóficas, relacionadas as ações de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, com equidade e bom convívio, em todos os ambientes e níveis hierárquicos;
   Promover uma cultura ética que respeite os direitos dos colaboradores e a integridade organizacional.

5. ***Desenvolvimento e Valorização Profissional:***

   Fornecer feedback construtivo;
   Fortalecer a cultura do trabalho em equipe e da plena comunicação entre gestores e colaboradores;
   Fomentar o programa de benefícios.

6. ***Contribuir para o Alcance dos Objetivos Organizacionais:***

   Alinhar as práticas de recursos humanos aos objetivos estratégicos da organização;
   Contribuir para a criação de uma cultura organizacional que promova a inova-

ção, a eficiência e a adaptação a mudanças.

A política de Gestão de Pessoas visa criar um ambiente de trabalho que favoreça o crescimento individual e coletivo, proporcionando o desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes), contribuindo para o aumento da eficiência e produtividade, com intuito de fomentar a missão, visão, princípios e valores da organização.

FORMA DE MONITORAMENTO

Através do acompanhamento e gestão dos seguintes indicadores:

- Turnover;
- Índice de Preenchimento de Vaga;
- Índice de Recrutamento Interno;
- Treinamento Hora/homem;
- Índice de Acidente de Trabalho;
- Índice de Absenteísmo;
- Pesquisa de Clima.
- Avaliação de Desempenho.

GRUPO
SANTA CASA
DE FRANCA

gruposantacasadefranca.com.br