



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

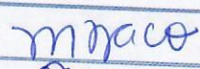


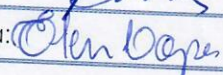
POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 1 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: 	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: 	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: 	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: 	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 2 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

**POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
(DGP- DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS)**

1- INTRODUÇÃO

Gestão de pessoas “é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações. Assim, todos os gerentes são, em certo sentido, gerentes de pessoas, porque todos eles estão envolvidos em atividades como recrutamento, entrevistas, seleção e treinamento” (CHIAVENATO, 2005, p 9).

Sobre a realidade de “Recursos Humanos”, Lucena (1998) afirma que o profissional desta área pode se limitar a alguns afazeres como o Planejamento de Recursos Humanos (nos seus aspectos técnicos, quantitativos e qualitativos), o levantamento de necessidade de pessoal em curto prazo (criando algumas alternativas para atender a essas necessidades). Mas esta é uma ‘visão incompleta’ e não vem melhorar os resultados a médio e longo prazo na organização. Ela ainda alerta que a atividade desta área não se restringe “a aparente simplicidade de manter os que apresentam bom desempenho, treinar ou substituir os que não correspondem e buscar no mercado o que está faltando” (LUCENA, 1998, p.16). Assim a realidade atual exige que cada administrador - seja ele um diretor, gerente, chefe ou supervisor – deve estar apto a desempenhar as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir e controlar (CHIAVENATO, 2005, p13).

A política de gestão de pessoas do Hospital Dr. Adolfo Bezerra de Menezes busca a valorização pessoal e profissional, que refletirá na valorização institucional. Desta forma, responde a missão da instituição de “Tratar Portadores de Transtornos Mentais”.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	<i>Misleine Jaco</i>	Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	<i>Aline Romão</i>	Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	<i>Gracio Tomaz</i>	Data:	20/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	<i>Elen Soares</i>	Data:	15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**

Página 3 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

A construção de uma política de gestão de pessoas para o Hospital, surge como uma das estratégicas de melhorias contínua. Visa estabelecer uma política de valorização do bem maior da instituição, que são as pessoas que a compõem, consubstanciada nos princípios do SUS, buscando uma gestão de qualidade, com a valorização do trabalho como um instrumento importante para a atenção à saúde e a criação de vínculos dos trabalhadores com a população e com a própria instituição.

Neste sentido, esta política reforça a ideia de que os trabalhadores são sujeitos ativos e participativos e que “constituem a base para a viabilização e implementação dos projetos, das ações e serviços de saúde disponíveis para a população assistida. E reforça que a utilização dos avanços tecnológicos e da alta tecnologia não substitui a atuação de um trabalhador de saúde na função essencial de atendimento àqueles que necessitam de atenção” (BRASIL, 2005, p. 20).

Na moderna administração de recursos humanos, a gestão de pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos. Com base no referencial de Chiavenato (2005) e Malik et al (1998), foram definidos para a política de gestão de pessoas os seguintes processos:

- Processo de agregar pessoas
- Processo de integrar pessoas
- Processo de incentivar pessoas
- Processo de desenvolver pessoas
- Processo de manter pessoas
- Processo de acompanhar pessoas

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:		Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:		Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:		Data:	30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:		Data:	15/03/23



Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

Processo de gestão de pessoas

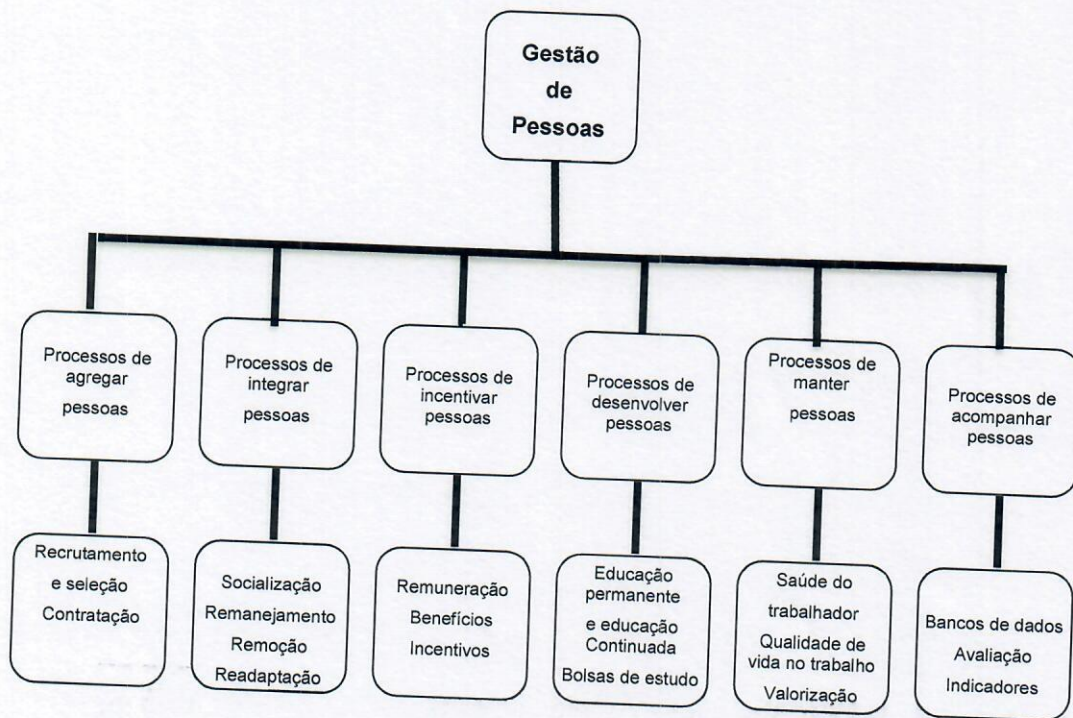


Fig. 1 – Esquema do processo de Gestão de Pessoas (baseado em Chiavenato, 2005).

Estes processos servirão de base para o desenvolvimento da Política de Gestão de Pessoas, entendendo-se que esta, “trata de pessoas”, tendo um componente legal e institucional, pautado em leis e normas, de caráter objetivo, mas também um componente subjetivo, considerando-se as relações interpessoais, baseadas em sensações e percepções.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	<i>Misleine Fagundes Jaco</i>	Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	<i>Aline Romão Monteiro Camara</i>	Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	<i>Gracio Tomaz Saturno</i>	Data:	30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	<i>Elen Regiane Soares Lopes</i>	Data:	15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 5 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

O objeto da gestão de pessoas são as pessoas e suas relações na organização.

2- ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA GESTÃO DE PESSOAS

O Hospital Dr. Adolfo Bezerra de Menezes é um hospital filantrópico, ou seja, sem fins lucrativos, prestador de serviço do SUS e com leitos de convênios e particulares. Embora tenha sido criado para atender uma população carente, fomenta a prática do ensino para os diferentes cursos na área de saúde. O Bezerra de Menezes, como é conhecido pela população geral, é hoje, primeiramente, um hospital de nível secundário e terciário responsável pela prestação de uma assistência de qualidade, em diferentes níveis de complexidade para a população de São José do Rio Preto e microrregião.

Nesses seus anos de trajetória, ganhou importância social, crescendo em capacidade assistencial e capacidade de ensino. Porém, cresceram também os desafios já esperados, resultantes da complexidade de um sistema hospitalar com a responsabilidade de continuar atendendo a uma demanda cada vez mais exigente.

E como um hospital referência, reúne uma variada gama de profissões, já contando com um universo de duzentos e quarenta e cinco (245) trabalhadores, que somados ao contingente de professores, alunos e população assistida, elevam este número para um trânsito diário de aproximadamente 500 (quinhentas) pessoas.

Nesse contexto, o Bezerra de Menezes possui em sua estrutura organizacional um departamento de gestão de pessoas ligado diretamente a Administração, e em uma instância de assuntos financeiros ligados a provedoria, que por sua vez, contempla na sua estrutura dois

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 6 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

departamentos: Departamento de Recursos Humanos (RH), Departamento de Pessoal (DP) e Segurança e saúde do Trabalhador (SST).

Havendo a necessidade de uma estrutura abrangente a todos os processos que compõem o sistema de pessoal deste Hospital, entendemos que há necessidade de uma readequação da estrutura organizacional, visando de imediato garantir um fluxo ininterrupto das atividades relativas à pessoal. Neste sentido foi elaborado um projeto de reestruturação da área de pessoal para adequar-se à estrutura do Hospital Dr. Adolfo Bezerra de Menezes.

3- A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Esta política foi construída com base na literatura, nas legislações pertinentes à gestão de pessoas, nas rotinas existentes do Bezerra de Menezes, bem como nas necessidades identificadas quando da elaboração do Plano 2020. Foi pautada nos processos de agregar, integrar, incentivar, desenvolver, manter e acompanhar pessoas.

Assim está alicerçada nos valores da instituição (hospital) e pontos importantes a serem considerados quando se tratar de saúde, e que darão sustentação nas ações, quais sejam:

- Qualidade
- Humanização (pessoas em primeiro lugar)
- Respeito aos princípios do SUS: integralidade, universalidade, equidade, resolutividade
- Valorização e qualificação profissional
- Responsabilidade Social
- Construção e socialização do conhecimento
- Público e gratuito

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 10/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 20/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 7 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

- Competência profissional
- Articulação ensino, pesquisa, extensão e assistência
- Inovação
- Excelência
- Compromisso ético
- Solidariedade
- Transdisciplinaridade

A área de pessoal deverá ser estruturada, conforme proposta apresentada junto deste documento para serem viabilizados os diferentes processos que compõem a estrutura do seu quadro de pessoal.

Busca-se apresentar cada um dos processos, com as atividades envolvidas, sendo que os processos que integram a área de pessoal, devem respaldar os valores institucionais que estão baseados em princípios que demandam ações subsequentes.

3.1 PROCESSO DE AGREGAR PESSOAS: Deve responder à questão: Quem deve trabalhar no Hospital Bezerra de Menezes? Denominado processo de provisão ou suprimento de pessoas. Incluem ações voltadas ao recrutamento, seleção, contratação e lotação. Também deve responder à questão: O que as pessoas deverão fazer? Assim é utilizado para desenhar as atividades que as pessoas realizarão na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Inclui desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, e orientação das pessoas.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:		Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:		Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:		Data:	30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:		Data:	15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 8 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

Na realidade os cargos constituem os meios pelos quais o Hospital aloca e utiliza os seus recursos humanos para alcançar os objetivos organizacionais por meio de determinadas estratégias. Por outro lado, os cargos constituem os meios pelos quais as pessoas executam as suas tarefas dentro da organização para alcançar determinados objetivos individuais. Em resumo, os cargos representam a pedra de toque entre a organização e as pessoas que nela trabalham (CHIAVENATO, 2005).

3.1.1 Recrutamento e seleção

O recrutamento e a seleção de pessoal são dois processos utilizados para suprimento de duas demandas, uma proveniente do Hospital e outra do trabalhador, para contratação de profissionais para cargos numa organização. Esses processos são geralmente realizados por pessoas qualificadas, e envolvidas na área de Recursos Humanos. Em poucas palavras, **recrutar** é procurar um conjunto, de maior número possível de pessoas que supram à necessidade de preenchimento de um cargo, de acordo com o planejamento de recursos humanos. **Selecionar** é escolher entre essas pessoas, a potencialmente capaz para ocupar o cargo em questão (CHIAVENATO, 2005).

Após o indivíduo ser selecionado para a organização, é necessário rever onde ele irá prestar seus serviços. Trata-se de objeto de decisão, pois em qualquer instância da gestão de saúde há áreas que necessitam com maior ou menor urgência de determinadas categorias profissionais, com mais ou menos pré-requisitos. Há que se buscar o **lugar mais adequado para um dado trabalhador**, em uma determinada organização, tendo em vista sua eficiência, eficácia e efetividade.

3.1.2 Contratação e Lotação

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**

Página 9 de 31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

Segundo Malik et al (1998), contrato pode ser definido como um instrumento por meio do qual diferentes partes afirmam formalmente suas vontades, direitos e obrigações. O contrato de trabalho corresponde a essa definição, embora deixe muitas entrelinhas para serem preenchidas.

Lotação é definida como a atividade de aplicação dos trabalhadores que visa basicamente colocar o trabalhador, novo ou antigo, no lugar em que sua contribuição para a organização seja a mais substantiva, respeitando interesses da instituição e dos trabalhadores (MALIK et al, 1998).

A contratação de um novo trabalhador para o quadro permanente do Hospital Dr. Adolfo Bezerra de Menezes é realizada por meio do processo seletivo, dividido em etapas, de caráter classificatório e eliminatório, embasado nos critérios da descrição de cargos e funções, em concordância com tabela de competência, mapeado pelo departamento de gestão de pessoas, visando melhor assertividade, alinhado com a cultura organizacional do Hospital. As etapas do processo são: 1- Seleção de Currículos, 2- Entrevista com Psicólogo do Trabalho, 3- Prova de conhecimento da área, 4- Teste de perfil comportamental, 5- Teste psicológico, 6- Entrevista com Gerente/ Supervisor do setor solicitante e RH e 7- Prova prática.

Todos os candidatos as vagas de emprego nesta instituição, sendo regime CLT, pessoa jurídica (PJ), pessoa física (PF), estagiários remunerados e não remunerados, obrigatoriamente deverão ser inseridos no processo seletivo, estando na responsabilidade do departamento de gestão de pessoal realizar todos o processo. As contratações de PJ ou PF, prestadores de serviços e estagiários, o Hospital conta com suporte jurídico para elaboração dos contratos de trabalho.

Nesta visão, a instituição deve construir seu desenho organizacional, contemplado num manual de descrição dos cargos, com uma atualização periódica.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mmace</i>	Data: <i>23/03/23</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: <i>30/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: <i>15/03/23</i>



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 10 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

Para a elaboração do manual de descrição dos cargos, devem ser considerados os aspectos relacionados à descrição das atividades a serem executadas e a função do cargo em questão.

E, considerando Chiavenato (2005, p.191) para definir cargo devem ser respondidas as seguintes questões:

1. Qual é o meu trabalho?
2. O que realmente importa nele?
3. Como o estou desempenhando?

Na realidade do Hospital a resposta a estes questionamentos pelos diferentes atores que o representam permitirá um desenho mais fidedigno do seu "Manual de atribuições de cargos e funções". A realidade do Hospital Bezerra de Menezes o apresenta processos de trabalho bastante diferenciados, sendo necessária a definição dos cargos.

A criação do manual de cargos e atribuições, a ser construído, deverá contar com a participação de todas as áreas, sendo as chefias setoriais responsáveis pela coordenação específica dos seus respectivos manuais de atribuições, deverão incorporar as chefias de divisão, serviços e colaboradores. Entendemos que este documento poderá ser um marco inicial para adequação dos diferentes processos que compõem o sistema, e com o envolvimento devido das áreas será garantido um avanço na construção de um manual de atribuições que represente a instituição, definindo além dos diferentes atores institucionais, também os inter-relacionamentos e os limites de autoridade e responsabilidade.

A política de agregar pessoas está pautada nos seguintes princípios:

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

PRINCÍPIOS

- Os processos de recrutamento, seleção, contratação e lotação serão baseados no princípio ético da transparência e do livre acesso a todos os interessados.
- A instituição deverá ter instituído um processo de dimensionamento de pessoal, considerando as necessidades da instituição, a ampliação dos serviços e a realidade epidemiológica;
- Os processos de recrutamento e seleção de trabalhadores ocorrerão conforme protocolo específico.
- A definição dos cargos deverá retratar o desenho organizacional contemplado num manual de cargos e atribuições com atualizações periódicas.

Para dar sustentação a estes princípios, algumas ações são necessárias:

AÇÕES

- A área de pessoal deverá realizar processos seletivos, abertos a toda à comunidade, de acordo com anexo II e III;
- O processo de recrutamento e seleção de novos trabalhadores obedecerá a rotinas estabelecidas em protocolos específicos;
- O administrador manterá uma articulação com o RH no sentido de agilizar os processos de seleção e recrutamento, quando necessário;
- A área de pessoal deverá auxiliar a direção geral no que concerne ao dimensionamento de pessoal, de acordo com as especificidades de cada gerencia setorial;
- O DGP disponibilizará à Administração seus relatórios gerenciais atualizados, incluindo

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 12 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

um mapa mensal das aposentadorias, demissões, afastamentos, com quantitativos reais;

- O DGP realizará a devida lotação do trabalhador de acordo com a necessidade institucional e, sempre que possível, conciliando com a experiência do mesmo;
- A elaboração do manual de cargos e atribuições será coordenada pela área de Pessoal (RH) em conjunto com representantes das áreas afins;
- A elaboração do manual de cargos além da descrição das atividades a serem executadas e a função do cargo em questão deve contemplar questões técnicas e relacionais, considerando-se que o trabalho na área da saúde é sempre em equipe;
- A elaboração/revisão do manual de cargos ficará sob a responsabilidade das GERENCIAS setoriais, incorporando chefias de divisão, serviços e trabalhadores;
- Inicialmente o manual de cargos e atribuições deverá ser elaborado num prazo de 180 dias a partir da aprovação deste documento.

3.2 PROCESSOS DE INTEGRAR PESSOAS - Deve responder à questão: como as pessoas estão se inserindo no processo de trabalho? Inclui atividades de socialização, remanejamento, remoção, readaptação e reintegração.

O processo de integração, ambientação e socialização dos novos funcionários é realizado junto com a DGP e chefias imediatas, ficando estas últimas com a responsabilidade de fazer a inserção do novo trabalhador no ambiente de trabalho (MALIK, 1998).

O Hospital precisa promover a socialização dos novos funcionários, o que pode acontecer através de **programas de integração**, que são programas intensivos de treinamento inicial destinados aos novos membros da organização, para familiarizá-los com a linguagem usual da

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mfjaco</i>	Data: <i>13/03/23</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>AR</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GTS</i>	Data: <i>30/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: <i>15/03/23</i>



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**Página 13 de
31

Código:

004

Data de Emissão:

10/04/2021

Vigência:

2023/2024

Próxima Revisão:

2025

Versão:

2.0

organização, com os usos e costumes internos (cultura organizacional), a estrutura de organização (as áreas ou departamentos existentes), os principais produtos e serviços, a missão da organização e os objetivos organizacionais.

O Bezerra de Menezes estabelecerá um programa de integração no sentido de fazer com que o novo participante aprenda e incorpore valores, normas e padrões de comportamento que a organização considera imprescindíveis e relevantes para um bom desempenho em seus quadros.

Os princípios e ações relacionados ao processo de integrar pessoas, são:

PRINCÍPIOS

- Será garantido ao novo colaborador informações quanto a missão, visão e valores e todo o serviço de pessoas prestado na instituição;
- Ao novo colaborador será garantida a devida apresentação institucional e os processos de trabalho inerentes, visando sua socialização, por meio de atividades desenvolvidas junto às chefias de serviços;
- Todo trabalhador recém-admitido deverá passar por um processo de acompanhamento, visando a sua integração e adaptação à instituição no período de 90 dias, dividido em 45 primeiros dias e 45 últimos dias;
- Será assegurado ao trabalhador a sua remoção, remanejamento, readaptação e reintegração, a critério da instituição, atendendo a legislação pertinente.

AÇÕES

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 10/03/20
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**Página 14 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

- A área de pessoal: deverão estabelecer em conjunto um programa de integração e inclusão dos novos trabalhadores (anexo IV);
- Incrementar o “Programa de Integração e Socialização”, juntamente com o “Programa de Padrinhos” objetivando mostrar aos recém-contratados, o organograma e as diferentes áreas e atividades desempenhadas nesta Instituição;
- A área de pessoal deverá realizar um processo de acompanhamento do funcionário recém-admitido, realizando um a pesquisa de satisfação ao completar 90 dias de experiência, conforme anexo IV;
- A área de pessoal deverá estabelecer um programa de readaptação funcional, buscando-se definir os papéis e limites de autoridade e responsabilidade dos diferentes agentes responsáveis por este processo (área de pessoal, perícia médica, psicologia, psiquiatria, etc. (anexo V);
- A área de pessoal deverá estabelecer um programa definindo critérios para o remanejamento interno dos servidores, buscando aproveitar as competências de cada um (anexo VI);
- A área de pessoal deverá estabelecer parcerias entre as gerencias, no que se refere às remoções;
- A área de pessoal deverá estabelecer com a médico do trabalho articulação visando o acompanhamento do servidor que se encontra afastado por licença de saúde ao seu retorno ao trabalho;
- A área de pessoal deverá estabelecer um programa de readaptação do servidor que retorna ao trabalho após longo período de afastamento para tratamento de saúde.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mmau</i>	Data: <i>13/03/23</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: <i>30/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: <i>15/03/23</i>



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 15 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

3.3 PROCESSOS DE RECOMPENSAR PESSOAS (Manutenção) - Deve responder à questão: Como recompensar as pessoas? São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios (remuneração e condições de trabalho).

- ✓ Avaliação de desempenho;
- ✓ Alteração de função: Mudanças conforme mérito e qualificação, alterando o nível hierárquico, gerente, encarregado, supervisão, etc..., considerando a qualificação e tempo de trabalho.

Os princípios e ações relativas ao processo de recompensar pessoas são:

PRINCÍPIOS

- Valorizar o funcionário interno, que se qualifica, demonstra interesse e trabalha com empenho e dedicação.

AÇÕES

- Promover funcionários que se mostram qualificados, para cargos de alta relevância dentro do hospital;
- Incentivar funcionários com alto desempenho no Bezerra de Menezes;
- Recompensar a equipe por metas cumpridas.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mfnave</i>	Data: <i>13/03/23</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>ARM</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GS</i>	Data: <i>30/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: <i>15/03/23</i>



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:	GESTÃO DE PESSOAS			Página 16 de 31
Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

3.4 PROCESSOS DE DESENVOLVER PESSOAS (Desenvolvimento) – Deve responder questão: Como desenvolver as pessoas? São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Incluem seu treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, programas de mudanças e de desenvolvimento profissional e programas de comunicações e consonância (treinamento, desenvolvimento pessoal e institucional).

Entende-se que o processo de desenvolver pessoas deva estar articulado com as políticas institucionais, neste sentido, o Departamento de Gestão de Pessoas está articulado aos setores, desenvolvendo o que existe de mais moderno e atualizado em educação permanente e continuada.

Para o HABM “a educação permanente parte do pressuposto da aprendizagem significativa, que promove e produz sentidos, e sugere a transformação das práticas profissionais estando baseada na reflexão crítica sobre as práticas reais, de profissionais reais, em ação na rede de serviços. A educação permanente é a realização do encontro entre o mundo de formação e o mundo de trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho” (BRASIL, 2004, p. 9).

A capacitação é um processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências institucionais, por meio de competências individuais.

Desta forma, buscamos desenvolver as competências de seus profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes), através dos mais variados eventos de capacitação, visando a sua ascensão funcional e, também, o desenvolvimento da Instituição.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>Misleine</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 17 de
31

Código:

Data de Emissão:

Vigência:

Próxima Revisão:

Versão:

004

10/04/2021

2023/2024

2025

2.0

São princípios e ações do processo de desenvolver pessoas:

PRINCÍPIOS

- Institucionalizar e aprimorar anualmente, na **POLÍTICA DE PESSOAL**, a criação de programas específicos voltados a garantir a devida cobertura da vida funcional do trabalhador, desde seu ingresso, visando estimular a sua promoção e devida integração no sistema hospitalar;
- A proposta anual de capacitação deverá contemplar, além dos aspectos técnico e comportamental, programas com estratégias voltadas a promover momentos de reflexão sobre o trabalho do dia a dia numa instituição hospitalar psiquiátrica, voltados a ampliar a visão do trabalhador, pautada nos valores estabelecidos para o Bezerra de Menezes, como um sistema aberto que interage no meio ambiente em que atua;
- As ações de capacitação deverão ser estruturadas no sentido de permitir ao colaborador ascender em sua vida profissional funcional, oportunizando ao mesmo tempo o aperfeiçoamento nas suas atividades diárias com uma melhor aplicação de seus conhecimentos e habilidades;
- A área de pessoal deverá implantar um Programa de Capacitação Gerencial visando a capacitação técnica do gerente para o exercício do cargo, além de promover uma reflexão do perfil gerencial desejável inserido no sistema hospitalar (anexo VII).

AÇÕES

- A área de pessoal deverá realizar levantamentos periódicos das necessidades para a atualização do plano de capacitação visando estimular também o crescimento e o desenvolvimento do trabalhador enquanto cidadão;
- A área de pessoal, a partir das necessidades identificadas, deverá operacionalizar

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 18 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

diferentes cursos inserindo-os no programa de capacitação institucional (voltados ao crescimento e a capacitação profissional dos trabalhadores);

- A área de pessoal deverá operacionalizar cursos voltados à capacitação gerencial, a serem oportunizados a todas as chefias (anexo V);
- Proporcionar, além de cursos de caráter geral, cursos que abordem conteúdos que estejam relacionados diretamente com as atribuições dos cargos presentes no quadro de pessoal do Hospital;
- Realizar um Programa de Capacitação Gerencial, prevendo a devida reciclagem anual, a ser instituído como pré-requisito para a participação efetiva de todas as chefias, buscando promover uma reflexão do perfil gerencial desejável inserido no sistema hospitalar, com limites de autoridade e responsabilidades. (anexo VII);
- Desenvolver critérios de ausência para qualificação visando o melhor aproveitamento do retorno ao Hospital;
- Criar espaços voltados a uma reflexão e avaliação dos processos de trabalho, utilizando PDCA nos diferentes setores, a fim de propor ações que dinamizem e/ou aperfeiçoem as atividades desenvolvidas e a visão institucional;
- Incentivar e continuar viabilizando a participação dos servidores em cursos e eventos de curta duração de interesse da sua área de atuação; criar critérios para a participação deste benefício no âmbito, respeitando, contudo, as regras gerais já existentes.

3.5 PROCESSOS DE MANTER PESSOAS (Ajustamento) – Deve responder à questão:

Como manter as pessoas no trabalho? São os processos utilizados para criar condições ambientais psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>M. Jaco</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>A. Romão</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>G. Saturno</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 19 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.

Após o indivíduo ser recrutado, selecionado, socializado, aceito e ter começado a trabalhar na organização, por uma série de motivos – entre os quais os custos mencionados anteriormente – passa a ser necessário mantê-lo dentro dela. O conceito de manutenção na gestão de pessoas valoriza o contrato psicológico, que começa a assumir a forma de um contrato mais objetivo, mediado por relações de trabalho (MALIK,1998).

No processo de manter pessoas busca-se a valorização pessoal e profissional, sempre adequada aos fins institucionais, tendo como princípios e ações:

PRINCÍPIOS

- Os colaboradores deverão ser sujeitos ativos nos processos decisórios nas diferentes instâncias que compõem a instituição;
- A representação dos colaboradores deverá ser garantida na manutenção do planejamento estratégico, visando dar voz aos atores institucionais;
- A instituição deverá garantir condições adequadas de trabalho, incluindo as normas de biossegurança;
- A instituição deverá garantir o desenvolvimento de ações de vigilância voltadas à prevenção de riscos dos possíveis agravos à saúde resultantes do exercício profissional e promoção da saúde;

AÇÕES

- Estabelecer nas instâncias decisórias um percentual de representatividade dos colaboradores;

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mfnaco</i>	Data: <i>10/03/23</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>AR</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GT</i>	Data: <i>20/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: <i>15/03/23</i>



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 20 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

- Divulgar entre os trabalhadores as várias instâncias representativas institucionais nas quais pode se inserir, por meio de instruções já no seu processo de admissão, por responsabilidade do DGP e chefias setoriais;
- Realizar pesquisa para conhecer o nível de satisfação dos colaboradores em seus locais de trabalho;
- A Direção Geral (administração) do Bezerra de Menezes deverá garantir a aquisição e manutenção de equipamentos necessários para seguir as normas de biossegurança;
- A área de pessoal, em parceria com o Serviço de Saúde Ocupacional, deverá estabelecer um programa de controle da saúde dos trabalhadores, incluindo exames periódicos, atividades físicas, exames gratuitos em parcerias com óticas;
- A área de pessoal deverá estabelecer um canal formal para discussão dos problemas de saúde dos trabalhadores, representante do DGP, chefias de setores e serviços envolvidos;
- Garantir parcerias com os demais setores no desenvolvimento de estratégias sócio recreativas voltadas à interação entre os colaboradores.

3.5 PROCESSOS DE ACOMPANHAR PESSOAS - Deve responder à questão: Como saber o que fazem e o que realmente são? São os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Inclui avaliação, banco de dados e sistemas de informações gerenciais – voltado à gestão de pessoas.

3.6.1 Avaliação

A avaliação significa emitir um juízo de valor, sendo importante lembrar que mesmo que se institua métodos quantitativos, objetivos, os resultados sempre serão julgados a partir de méritos e valores impossíveis de serem objetivados. A avaliação pode ser classificada em somativa e formativa. A avaliação somativa refere-se aos aspectos fundamentais e objetivos

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 10/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 21 de
31

Código: 004	Data de Emissão: 10/04/2021	Vigência: 2023/2024	Próxima Revisão: 2025	Versão: 2.0
-----------------------	---------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	-----------------------

que constituem a avaliação, sendo geralmente realizada ao final de um processo; já a avaliação formativa visa fornecer informações para adequar e superar aspectos problemáticos e ocorre ao longo do processo. “As abordagens participativas ou centradas nos usuários têm como objetivo engajar os atores no processo de avaliação visando à sua capacitação e desenvolvimento, além de evitar ou minimizar eventuais efeitos negativos de uma avaliação” (FURTADO, 2001, p. 169).

O processo de avaliação constitui-se numa ferramenta que auxilia o colaborador a clarear para si e para a organização, quais competências possui, que deverá buscar desenvolver ou incrementar, sendo que as competências individuais devem estar alinhadas às competências essenciais da própria organização.

- **Avaliação da instituição**

A instituição deve ser **avaliada internamente**, pelos indivíduos que a compõem – trabalhadores, pacientes, docentes e discentes, no sentido de possibilitar mudanças internas, visando alcançar sua excelência, conforme estabelecido no planejamento institucional, bem como uma **avaliação externa**, realizada pelos usuários da instituição e pelos gestores municipais.

A avaliação institucional interna e externa deve ser investigativa e diagnóstica disponibilizada aos trabalhadores, usuários e gestores, no sentido de revisão de metas e formas de organização, visando alcançar os objetivos institucionais.

A avaliação institucional seguirá alguns princípios, considerando as 10 dimensões avaliativas, quais sejam: políticas institucionais, políticas de pessoal, infraestrutura, responsabilidade social, políticas estudantis, organização e gestão, comunicação com a sociedade, sustentabilidade financeira, missão e perfil, avaliação, bem como instrumento avaliativo proposto.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 20/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 22 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

- **Avaliação dos serviços**

Considerando a amplitude da avaliação institucional, faz-se necessário avaliar os serviços internos da instituição. Para tanto, há que se considerar as 10 dimensões avaliativas, adequando-as às características do Bezerra de Menezes e às especificidades dos serviços. Neste sentido, há que se propor um instrumento próprio, a ser construído coletivamente pelos gestores e trabalhadores (a ser construído).

Entende-se por serviço, as divisões setoriais (Enfermagem, Medicina, Administrativo, Apoio Assistencial, entre outros), com suas respectivas divisões e serviços. Neste sentido, há que se pensar nas dimensões relacionadas a estas estruturas administrativas para compor o instrumento de avaliação.

- **Avaliação dos indivíduos**

A avaliação dos trabalhadores deverá seguir critérios pré-estabelecidos que contemplem o desenvolvimento das competências técnicas, éticas, relacionais e políticos.

Tem a finalidade de instrumentalizar as chefias no que concerne ao acompanhamento do trabalhador, bem como indicativos para educação permanente e poderá servir também em processos internos de seleção, que envolvam mais de um trabalhador, ou seja, como reconhecimento do desenvolvimento e capacitação individual do mesmo.

Entende-se que há necessidade de elaboração de um instrumento que garanta as especificidades de cada profissão, considerando, também a especificidade dos locais de trabalho.

3.6.2 Sistema de informações gerenciais

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	<i>mraço</i>	Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	<i>Aline</i>	Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	<i>Gracio</i>	Data:	30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	<i>Elen Soares</i>	Data:	15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**Página 23 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

Compreende um sistema informatizado que possibilita acompanhar a vida funcional do trabalhador. Existe no Hospital um sistema já em funcionamento no setor de enfermagem, necessitando ser adequado às especificidades. Salienta-se que deve contemplar diferentes informações que possibilitem inclusive o planejamento e dimensionamento adequado de pessoal.

Para dar conta do processo de acompanhar pessoas, foram definidos os seguintes princípios e ações.

PRINCÍPIOS

- O processo de avaliação da instituição e serviços deverá incluir indicadores com base nas metas estabelecidas pelos gestores municipais, com conhecimento dos colaboradores;
- O processo de avaliação dos colaboradores deverá incluir indicadores, com base em competências definidas pelas chefias da instituição e trabalhadores;
- A avaliação deve ser um processo contínuo e permanente de reflexão-ação, democrático, ético, participativo, inclusivo, periódico e sistemático;
- A avaliação contemplará aspectos objetivos e subjetivos, permitindo a livre expressão e visão global e contextualizada da instituição, serviços e indivíduos;
- A avaliação dos colaboradores deverá contemplar aspectos relacionados às especificidades do cargo que ocupa, dando uma conotação de individualidade; contemplando suas diversas dimensões (técnica, ética, relacional, política);
- Os trabalhadores devem ter conhecimento do processo de avaliação, quanto aos seus objetivos, indicadores e resultados;
- O processo de avaliação constitui-se em parte da cultura organizacional, sendo de

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	<i>mfaco</i>	Data:	13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	<i>ARM</i>	Data:	15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	<i>Gracio</i>	Data:	30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	<i>Elen Soares</i>	Data:	15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 24 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

responsabilidade dos gestores e trabalhadores;

- O processo de avaliação objetiva a efetivação de mudanças e de motivação das pessoas, valorizando o potencial das equipes na busca da excelência do serviço e da instituição;
- Os diferentes aspectos da instituição, dos serviços e dos indivíduos envolvidos devem estar contemplados no processo de avaliação;
- A instituição deverá estabelecer um processo contínuo de acompanhamento dos trabalhadores, por meio da adequação do sistema de informações.

AÇÕES

- Realizar avaliação de clima organizacional, com elaboração de relatório para divulgação administrativa e gerenciais, sob a coordenação do RH;
- Realizar avaliação dos serviços pelos colaboradores e gestores que compõe os serviços, bem como docentes, discentes e usuários;
- Realizar o processo de avaliação dos serviços anualmente, com devolutiva para o serviço e comunidade, sob a responsabilidade de cada gerencia setorial;
- Realizar avaliação dos colaboradores anualmente, seguindo critérios pré-estabelecidos que contemplem o desenvolvimento das competências técnicas, éticas, relacionais;
- Elaborar instrumentos de avaliação, construídos com base nas atribuições inerentes aos cargos que compõe o manual de atribuições dos serviços, incluindo as competências técnicas descritas no manual e as competências éticas e relacionais;
- Realizar, por meio das chefias setoriais, o processo de avaliação dos colaboradores, de acordo com cada nível hierárquico;
- Adequar o atual sistema de informação gerencial acerca da vida funcional dos colaboradores, no sentido de possibilitar, inclusive, as adequações do dimensionamento de pessoal. Este sistema deverá ser alimentado mensalmente, junto ao DGP, incluindo as

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura:	Data: 13/03/20
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura:	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura:	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura:	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 25 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

admissões, demissões, aposentadorias, entre outros dados significativos para o gerenciamento de pessoal.

4. ANEXO

4.1 Estrutura profissional dos setores- HABM

SETORES	QUANTIDADE DE PROFISSIONAIS POR CATEGORIAS
ALMOXARIFADO	1 comprador 1 auxiliar de almoxarifado 1 Olericultor
ADMINISTRAÇÃO	1 administrador 1 motorista 1 assistente administrativo 1 dentista
CONTABILIDADE	1 auxiliar financeiro 1 assistente administrativo 1 contador
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS	1 supervisor do DGP 1 jovem aprendiz 1 analista de DP 1 assistente de DP

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>Misleine</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 26 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

	1 analista de RH 1 técnico de segurança do trabalho 1 médica do trabalho- PJ
EMERGÊNCIA	2 serviços social 4 enfermeiros 4 técnicos de enfermagem 5 auxiliares de enfermagem 2 auxiliares de limpeza 1 auxiliar de cozinha 1 auxiliar de lavanderia 2 farmacêuticos 1 recepcionista 1 supervisor de urgência e emergência/ acolhimento 1 auxiliar de faturamento
ENFERMAGEM HOSPITAL	5 enfermeiros 32 auxiliares de enfermagem 30 técnicos de enfermagem 4 cuidadores de saúde 1 gerente de enfermagem 1 supervisor de enfermagem 1 assistente administrativo
FARMÁCIA	1 supervisor de farmácia 2 auxiliares de farmácia

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mfjaco</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>ARMC</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**Página 27 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

		4 técnicos de farmácia 2 farmacêuticos
FATURAMENTO		1 assistente de faturamento 1 auxiliar de faturamento 1 estagiaria <ul style="list-style-type: none">1 se encontra na emergência.
HOTELARIA:	Limpeza	18 auxiliares de limpeza 1 supervisor de limpeza 1 auxiliar de serviços gerais
	Rouparia	7 auxiliares de rouparia 1 atendente de rouparia
	Lavanderia	6 auxiliares de lavanderia 1 gerente de hotelaria- enfermeira <ul style="list-style-type: none">2 se encontra na emergência.
MANUTENÇÃO		3 auxiliares de manutenção 1 serralheiro 1 marceneiro 1 oficial de manutenção 1 gerente de manutenção
MÉDICOS		3 médicos psiquiatras- CLT 17 Psiquiatras- PJ

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mnaco</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GTS</i>	Data: 20/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 28 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

	12 clínicos - PJ
PSICOLOGIA	3 Psicólogos 1 supervisor de psicologia
RECEPÇÃO	6 Recepcionistas 1 gerente de recepção
SAME	1 arquivista de documentos 2 estagiários- jovem aprendiz
SERVIÇO SOCIAL	3 Assistentes social 1 supervisora do serviço social
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	1 analistas de T.I. 1 analista de suporte computacional 2 operadores de computadores 1 gerente de TI
TELEMARKETING	8 operadoras 2 teleoperadoras 1 supervisora de TLMKT 1 gerente de TLMKT 4 mensageiros 1 jovem aprendiz
TERAPIA OCUPACIONAL	1 supervisora de terapeutas ocupacional 1 terapeuta ocupacional 5 monitores recreacionais 1 monitores de esporte 1 supervisor RT de educação física

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mjac</i>	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>Gracio</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Soares</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELÊNCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:**GESTÃO DE PESSOAS**Página 29 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

	1 professor de educação física 1 costureira 1 barbeiro
UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO E CANTINA	1 nutricionista gerente da U.A.N 1 técnica de nutrição 6 cozinheiras 15 auxiliares de Cozinha
QUALIDADE	1 enfermeiro gerente de qualidade 1 auxiliar de qualidade 1 assistente de qualidade
JURÍDICO	1 advogado
FISIOTERAPIA	1 fisioterapeuta- PJ
FONOAUDIOLOGIA	1 fonoaudióloga - PJ
MÉDICO POSTO 2	1 médica - PJ
MÉDICO INECTOLOGISTA COORDENAÇÃO CLÍNICA MÉDICA	1 médico- PJ
COORDENAÇÃO ASSISTENCIAL	1 médico PJ
DIRETORIA CLÍNICA	1 médica- PJ

5. REFERÊNCIAS

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE GESTÃO DO TRABALHO E DA
EDUCAÇÃO NA SAÚDE. DEPARTAMENTO DE GESTÃO DA EDUCAÇÃO EM SAÚDE. Política de

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mjac</i>	Data: 13/03/20
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>AR</i>	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GT</i>	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:

GESTÃO DE PESSOAS

Página 30 de
31

Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente na saúde: polos de educação em saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH – SUS/Ministério da Saúde. 3 ed. Rev. Atual. Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

BRASIL. Medida Provisória nº 431, de 2008. Diário Oficial. 2008.

CHIAVENATO, I. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1986. v.2

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FURTADO, J. P. Um método construtivista para a avaliação em saúde. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, p. 165-181, 2001.

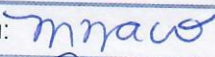

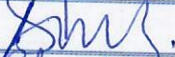
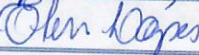
LUCENA, M. D. S. Planejamento de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1998.

MALIK, A.M. Gestão de recursos humanos. In: Cidadania & Saúde: para gestores municipais de serviços de saúde. USP. São Paulo, 1998.

http://www.epsjv.fiocruz.br/v2005/boletim_bibliografico/textoscompletos/volume09.pdf. Acesso em 21agos.2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Hospital Universitário. Plano 2012. Planejamento Estratégico do Hospital Universitário. Florianópolis. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO. COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO. Programa de auto avaliação institucional da Universidade Federal de Santa Catarina 2004- 2007. Florianópolis: UFSC, 2007.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: 	Data: 13/03/23
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: 	Data: 15/03/23
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: 	Data: 30/03/23
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: 	Data: 15/03/23



HOSPITAL DR. ADOLFO
BEZERRA DE MENEZES
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP
EXCELENCIA EM AÇÕES INTEGRADAS
DE SAÚDE E TRATAMENTO DOS
TRANSTORNOS MENTAIS

POLÍTICA:	GESTÃO DE PESSOAS			Página 31 de 31
Código:	Data de Emissão:	Vigência:	Próxima Revisão:	Versão:
004	10/04/2021	2023/2024	2025	2.0

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Programa de auto avaliação institucional da Universidade Federal de Santa Catarina 2004- 2007. Relatório do 1º ciclo. Florianópolis: UFSC, 2007.

Elaborado por:	Misleine Fagundes Jaco	Assinatura: <i>mmaco</i>	Data: <i>13/03/20</i>
Revisado por:	Aline Romão Monteiro Camara	Assinatura: <i>Aline</i>	Data: <i>15/03/23</i>
Aprovado por:	Gracio Tomaz Saturno	Assinatura: <i>GM</i>	Data: <i>30/03/23</i>
Padronizado por:	Elen Regiane Soares Lopes	Assinatura: <i>Elen Lopes</i>	Data: <i>15/03/23</i>