



# REGULAMENTO PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

Edição 001/2025



## Sumário

<b>CAPÍTULO 1 – FINALIDADE</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DA GESTÃO DE PESSOAS</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 3 – GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 4 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO 5 – CONTRATAÇÃO E VÍNCULOS DE TRABALHO</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 6 – FOLHA DE PAGAMENTO E BENEFÍCIOS</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 7 – DESENVOLVIMENTO, CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 8 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 9 – CLIMA ORGANIZACIONAL E ENGAJAMENTO</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 10 – GESTÃO DO ABSENTEÍSMO</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 11 – PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 12 – DIREITOS, DEVERES E REGIME DISCIPLINAR</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO 13 – DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>8</b>



## CAPÍTULO 1 – Finalidade

A Política Institucional de Recursos Humanos do **INSTITUTO UNIVIDA** tem por finalidade estabelecer **diretrizes gerais** para a gestão de pessoas, assegurando a valorização do capital humano, a ética nas relações de trabalho e a qualificação contínua das equipes, de modo a contribuir diretamente para a **qualidade da assistência prestada aos usuários do sistema único de saúde**.

## CAPÍTULO 2 – Princípios e Diretrizes da Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas do **INSTITUTO UNIVIDA** é orientada pelos seguintes princípios:

- Legalidade
- Impessoalidade
- Moralidade
- Publicidade
- Eficiência
- Isonomia
- Transparência
- Valorização profissional
- Segurança do paciente

As decisões relacionadas à gestão de pessoas devem observar o equilíbrio entre as necessidades assistenciais, a sustentabilidade institucional e o bem-estar dos colaboradores.

## CAPÍTULO 3 – Governança e Responsabilidades

A gestão de Recursos Humanos é de responsabilidade da área de Recursos Humanos, cabendo-lhe:

- Planejar, implantar e acompanhar os processos de gestão de pessoas;
- Propor normas, procedimentos e melhorias;
- Garantir aderência às legislações trabalhistas e normativas aplicáveis.



As decisões estratégicas ou casos omissos serão analisados pela área de Recursos Humanos, com validação da Diretoria Executiva e, quando necessário, apoio jurídico.

#### **CAPÍTULO 4 – Recrutamento e Seleção**

O **INSTITUTO UNIVIDA** adotará processos de recrutamento e seleção baseados em critérios objetivos, transparentes e impessoais, assegurando igualdade de condições aos candidatos.

Os processos seletivos observarão ampla divulgação das vagas e critérios de seleção, respeitando as legislações vigentes, inclusive quanto à inclusão de pessoas com deficiência (PCD), neurodiversidade, orientações sexuais diversas (LGBTQIA+), e outras diversidades, adiante denominados DE&I (Diversidade, Equidade e Inclusão).

Em situações específicas em que a abertura do procedimento seletivo ordinário possa comprometer a assistência e a continuidade de serviços essenciais, fica autorizado, por decisão justificada da Direção, proceder à contratação direta de profissionais já em exercício necessários à manutenção imediata das atividades. Tais contratações poderão ser condicionadas aos seguintes requisitos:

- (a) justificativa documental demonstrando risco à prestação de serviços;
- (b) limitação ao estritamente necessário para garantir a continuidade das atividades essenciais;
- (c) prazo máximo de avaliação inicial de 90 (noventa) dias, período no qual o contratado estará em regime de prova e terá sua atuação avaliada;
- (e) comunicação prévia e registro da decisão nos órgãos internos de governança e nos controles de auditoria;
- (f) observância integral da legislação trabalhista, previdenciária e das normas dos órgãos de fiscalização aplicáveis.



Findo o prazo de 90 (noventa) dias sem aprovação no processo seletivo ou sem justificativa superveniente, o vínculo será revisto e poderá ser rescindido conforme a legislação vigente.

Os procedimentos operacionais de recrutamento e seleção serão definidos em normas internas específicas, elaboradas e atualizadas pela área de Recursos Humanos e seus respectivos editais.

## **READMISSÃO**

Edital de Seleção deverá dispor sobre as regras de admissão de antigos colaboradores demitidos sem justa causa, sendo vedada a admissão daqueles demitidos por justa causa.

## **DIVERSIDADE – DE&I**

Os Processos Seletivos da área de Diversidade seguirão as mesmas regras estabelecidas no Capítulo II deste Regulamento, observando-se todas as legislações e regramentos específicos, em especial o Decreto Federal 3.298 de 20/12/1999.

## **JOVEM APRENDIZ**

Para os candidatos do programa Jovem Aprendiz, serão resguardadas as condições da Lei da Aprendizagem nº 10.097/00, que visa à profissionalização dos jovens, sua integração e orientação no mundo corporativo.

## **CAPÍTULO 5 – Contratação e Vínculos de Trabalho**

Os vínculos de trabalho adotados pelo **INSTITUTO UNIVIDA** observarão a legislação vigente e as particularidades do setor de saúde, podendo incluir contratos regidos pela CLT, contratos temporários, estágios, bem como outras formas legalmente admitidas.

As vagas serão preenchidas conforme carga horária previamente informada para cada função, podendo sofrer variações para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço.



As condições contratuais, direitos e deveres serão formalizados em instrumentos próprios.

## **CAPÍTULO 6 – Folha de Pagamento e Benefícios**

O **INSTITUTO UNIVIDA** assegura o pagamento da remuneração dos colaboradores de forma regular, tempestiva e em conformidade com a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal vigente.

A concessão de benefícios observará critérios institucionais definidos, respeitando as convenções coletivas aplicáveis, a legislação vigente e a sustentabilidade financeira da Instituição.

Os processos relacionados à folha de pagamento, encargos, benefícios e obrigações acessórias serão regulamentados por procedimentos internos específicos, sob responsabilidade da área de Recursos Humanos, em integração com as áreas Financeira e Contábil.

## **CAPÍTULO 7 – Desenvolvimento, Capacitação e Treinamento**

O **INSTITUTO UNIVIDA** promoverá ações de capacitação e desenvolvimento profissional, visando ao aprimoramento técnico, comportamental e assistencial dos colaboradores, sempre que pertinente.

As necessidades de treinamento serão identificadas por meio de avaliações de desempenho, indicadores assistenciais, demandas das unidades e diretrizes institucionais.

## **CAPÍTULO 8 – Avaliação de Desempenho**

A avaliação de desempenho é instrumento institucional destinado ao desenvolvimento profissional, melhoria contínua e alinhamento às metas organizacionais.

Os critérios, metodologias e periodicidade das avaliações serão definidos em procedimentos internos específicos, respeitando as características dos diferentes cargos e funções e serão previamente disponibilizados aos colaboradores.



## **CAPÍTULO 9 – Clima Organizacional e Engajamento**

O **INSTITUTO UNIVIDA** realizará, periodicamente, pesquisas de clima organizacional, de forma confidencial, com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho, fortalecer o engajamento e promover a saúde mental dos colaboradores.

## **CAPÍTULO 10 – Gestão do Absenteísmo**

A gestão do absenteísmo será conduzida de forma preventiva e orientada à manutenção da qualidade assistencial, considerando ações de acompanhamento, apoio e promoção da saúde do trabalhador.

Procedimentos específicos para monitoramento e tratamento do absenteísmo serão definidos pela área de Recursos Humanos.

## **CAPÍTULO 11 – Proteção de Dados e Confidencialidade**

O **INSTITUTO UNIVIDA** assegura que os dados pessoais de colaboradores e candidatos serão tratados exclusivamente para fins de gestão de pessoas, observando os princípios da confidencialidade, segurança da informação e finalidade, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

## **CAPÍTULO 12 – Direitos, Deveres e Regime Disciplinar**

Os direitos, deveres e o regime disciplinar dos colaboradores observarão a legislação vigente, normas internas, editais de processos seletivos e instrumentos contratuais aplicáveis.

## **CAPÍTULO 13 – Disposições Finais**

O **INSTITUTO UNIVIDA** poderá realizar processo de seleção com objetivo de servir de cadastro de candidatos a possíveis vagas futuras.

Este regulamento não se aplica às contratações de profissionais autônomos e de empresas terceirizadas, as quais deverão seguir regulamento próprio e/ou as regras gerais de direito.



É permitida a contratação de empresa especializada em recrutamento e seleção de pessoal, desde que justificada e demonstrada a impossibilidade de realização do procedimento pela equipe própria da entidade.

Esta Política entra em vigor a partir de sua aprovação pela Diretoria Executiva, podendo ser revisada periodicamente para adequação às necessidades institucionais e normativas aplicáveis.

São Paulo, 09 de dezembro 2025.

**IBRAN DOS SANTOS NOVAES**

**PRESIDENTE**

