

REGULAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAL,
DESCRIÇÃO DE CARGOS, SALÁRIOS E
BENEFÍCIOS**

Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública -

IBEMESP

**São Paulo
Agosto de 2024**

1

SUMÁRIO

OBJETIVO.....	3
APLICAÇÃO	3
DIRETRIZES GERAIS.....	3
CONTRATAÇÃO.....	4
• Recrutamento.....	4
• Seleção	4
• Admissão	4
• Reconstrução.....	5
GESTÃO DE CARREIRA.....	5
• Mobilidade e Evolução	5
• Avaliação.....	5
• Requisitos de Acesso.....	5
• Remuneração.....	6
• Critérios para Movimentação Salarial.....	6
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E TREINAMENTO	6
SISTEMA DE AVALIAÇÃO.....	7
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	7
AÇÕES E CONDUTAS PARA COMBATER O ABSENTEÍSMO.....	9
BENEFÍCIOS.....	11
DESLIGAMENTOS.....	11
CONSIDERAÇÕES FINAIS	12

OBJETIVO

As políticas de Recursos Humanos constituem todos os preceitos, regras e normas estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP, pessoa jurídica de direito privado, associação sem fins lucrativos.

Entendemos que o capital humano deve ser considerado o elemento mais importante e estratégico para a manutenção e o crescimento da Instituição, desse modo, em conformidade com a as Leis Trabalhistas o Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP estabelece aqui suas políticas de Recursos Humanos, voltadas ao modelo integrado de gestão de pessoas por competências em todas as etapas dos processos de contratação, remuneração, concessão de benefícios, treinamento, avaliação de desempenho, saúde no trabalho, gestão da carreira e desligamento.

Essas diretrizes têm a finalidade de alinhar a qualificação e despertar o envolvimento dos colaboradores com os objetivos estratégicos da Organização, criando e divulgando a cultura e os valores institucionais, conscientizando e orientando cada colaborador sobre quais são os seus respectivos direitos, obrigações, benefícios e responsabilidades.

APLICAÇÃO

O Regulamento de Recursos Humanos se aplica a todos os colaboradores celetistas aos prestadores de serviços que atuam no projeto, caso houver, e integra-se ao contrato de trabalho entre o funcionário e o Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP, conforme o Artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes".

O Regulamento de Recursos Humanos tem força legal e aplica-se ao campo de deveres e direitos, tanto dos empregados (contratados) como do empregador (contratante).

DIRETRIZES GERAIS

Assegurando a transparência nos processos internos, o Regulamento de Recursos Humanos será entregue a todos os colaboradores contratados no

momento de sua admissão e também terá seu conteúdo disponibilizado na íntegra, tanto no portal, como no departamento de Recursos Humanos do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP. Portanto, os funcionários deverão observar os preceitos deste Regulamento, sendo vedada a alegação de desconhecimento de tais processos e documentos.

Os direitos e deveres dos colaboradores do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP descritos neste documento são complementados pelos descritos no documento de Código de Ética.

Com relação aos casos omissos ou não previstos em ambos manuais (Código de Ética e Regulamento de Recursos Humanos), aplicam-se as Leis do Trabalho e às demais legislações complementares, já que podem ser: leis ordinárias ou leis complementares.

CONTRATAÇÃO

A Contratação representa a formalização junto ao candidato selecionado no processo de recrutamento e seleção, preparação da documentação necessária para admissão, assinatura do contrato de trabalho e ambientação do funcionário em suas rotinas e práticas a serem desempenhadas no Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP. Este processo será composto por 4 pilares:

- **Recrutamento**

O recrutamento acontece a partir das necessidades presentes e dos objetivos futuros do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP. As fontes para recrutamento são externas como divulgações em mídias ou portais especializados, ou internas por meio de murais, intranet ou indicações de outros colaboradores. Estes serão os canais utilizados para a divulgação, caso surja uma oportunidade de vaga.

- **Seleção**

Nesta etapa serão aplicados testes de conhecimentos gerais e específicos conforme o cargo e área de atuação, garantindo que o candidato seja selecionado de acordo com o perfil e competências correspondentes e desejados à vaga.

- **Admissão**

Uma vez contratado, o colaborador passa por um processo de ambientação/experiência, que poderá variar segundo as convenções sindicais e leis trabalhistas. Mesmo neste período, todo colaborador admitido, obriga-se a cumprir as normas internas e a observar os princípios descritos no Código de Ética e no Regimento de Recursos Humanos do Instituto Brasileiro de Ensino,

Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP.

- **Recontratação**

O Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP admite que haja a recontração de colaboradores nos termos da Lei, respeitando o prazo mínimo de afastamento do funcionário de 5 (cinco) meses em qualquer modalidade de contratação adotada pela instituição, desde que o funcionário não tenha sido demitido por justa causa.

GESTÃO DE CARREIRA

O Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP adere ao modelo de gestão de pessoas por competência para gerenciar o processo de gestão de carreiras. Consideramos que competência é o resultado da mobilização do repertório de conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências do funcionário em um determinado contexto, de forma alinhada aos valores e à estratégia da instituição e que está associada à entrega, ou seja, à contribuição da pessoa para a Organização Social e conseqüente agregação de valor.

- **Mobilidade e Evolução**

As possibilidades de mobilidade e evolução de carreira no Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP são representadas por trajetórias profissionais. Estas são estabelecidas por agrupamentos de funções de natureza de trabalho semelhantes, que refletem os processos fundamentais existentes no Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP e, dessa forma, mobilizam um conjunto semelhante de competências.

- **Avaliação**

A avaliação e distinção do nível de entrega e agregação de valor das pessoas no Instituto determinam-se por meio da classificação por nível de complexidade, envolvendo escopo de responsabilidade, nível de estruturação das atividades, grau de autonomia e supervisão, tratamento das informações e nível de atuação. Os aspectos observáveis de interação com o contexto do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP e a atuação dos funcionários nesses fatores denota seu nível de desenvolvimento e maturidade. Quanto maior a capacidade de lidar com situações mais complexas, mais elevado será o seu patamar de desenvolvimento. Há perspectiva de progressão tanto na carreira técnica como na carreira de liderança.

- **Requisitos de Acesso**

Os requisitos de acesso são os parâmetros e critérios que norteiam a mobilidade de carreira e sinalizam ações de desenvolvimento para a evolução das pessoas no Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP.

- **Remuneração**

A remuneração dos funcionários será administrada de acordo com a estratégia de posicionamento no mercado de organizações congêneres definida pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP, em concordância com o Modelo Integrado de Gestão de Pessoas por Competências.

- **Crítérios para Movimentação Salarial**

A movimentação salarial do funcionário durante sua trajetória pode ser por progressão ou promoção. A progressão considera a movimentação salarial sem que haja mudança no nível de atuação do profissional, enquanto que a promoção indica mudança de nível de carreira e, conseqüentemente, de faixa salarial. Para que ocorra tanto a progressão quanto a promoção, deve-se observar a oportunidade de mobilidade de carreira, respeitando ainda a capacidade orçamentária atual projetada no Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP e aprovada pelo Conselho de Administração.

O resultado da Avaliação de Desempenho por Competência, com detalhamento de pontos fortes e espaços para melhorias, fornece fundamentos que cooperam na decisão e priorização de movimentação salarial de profissionais. Todas as movimentações salariais e funcionais individuais deverão ser aprovadas pela Diretoria Executiva do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP.

O Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP aplica o índice de reajuste salarial determinado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Serviços Públicos, e Similares, do Estado de São Paulo, na data-base da categoria, publicada em Convenção Coletiva de Trabalho.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E TREINAMENTO

As condições para o desenvolvimento profissional e treinamento dos funcionários do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública - IBEMESP consistem em referenciais para que o gestor conduza seus colaboradores ao desenvolvimento das competências essenciais, seja para superar uma lacuna e contribuir efetivamente para o alcance dos resultados do Instituto, ou para prepará-los para demandas cada vez mais complexas.

As ações de desenvolvimento surgem para atender às demandas específicas de negócio, aos direcionadores estratégicos, ou por meio do Plano de Desenvolvimento Individual que é gerado a cada ciclo anual da Avaliação de Desempenho elaborado pelo gestor imediato e pactuado com o funcionário.

Cabe ao Instituto estimular e proporcionar oportunidades para o desenvolvimento dos funcionários, respeitando fatores como a disponibilidade de tempo e o orçamento. Contudo, compete ao funcionário a responsabilidade pelo autodesenvolvimento.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

Para avaliar o desempenho de seus colaboradores, o Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública – IBEMESP, adota o sistema de avaliação por metas e avaliação por competências. Ambos são complementares, pois identificam oportunidades de desenvolvimento dos profissionais e permitem à organização evoluir de forma cíclica sua eficiência de atuação.

	Avaliação por competências	Avaliação de desempenho por metas
Foco	Habilidades, conhecimentos e atitudes	Metas e expectativas estabelecidas
Objetivo	Desenvolver ações e habilidades para que o colaborador desempenhe suas funções da melhor forma possível	Medir e analisar o desempenho dos funcionários

O ciclo de avaliação é anual, incluindo fixação de metas, acompanhamento e avaliação do resultado, envolvendo funcionário, gestor imediato e mediato.

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa de clima organizacional tem como objetivo analisar a percepção dos funcionários sobre o Instituto. Com essas informações, o RH consegue identificar quais são os motivos de insatisfação e os pontos a melhorar. Assim, conseguimos analisar se o ambiente de trabalho é saudável.

MODELO DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL		SIM	NÃO
1	A cultura da empresa está alinhada com os seus valores?		
2	Você se identifica com os propósitos da empresa?		
3	Você se sente confortável com a sua equipe de trabalho?		
4	O dia a dia de trabalho é agradável para você?		
5	Você acredita que os valores propagados pela empresa são realmente colocados em prática?		
6	O seu trabalho impacta negativamente na sua vida pessoal?		
7	Você se sente pertencente à empresa?		
8	Para você, existe alguma hostilidade no ambiente de trabalho?		
9	Você confia nos seus colegas de trabalho?		
10	Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade?		
11	Você criou laços de amizade trabalhando aqui?		
POSTURA DA LIDERANÇA		SIM	NÃO
12	O seu gestor é claro nas funções que delega?		
13	A comunicação entre gestor e funcionários é transparente?		
14	Você acredita que o seu chefe reconhece o seu potencial?		
15	Na sua opinião, as suas entregas são valorizadas?		
16	Você se sente confortável para pedir feedbacks ou desabafar com seu chefe?		
17	Você sente que a sua opinião é levada em consideração para tomada de decisões?		
18	O seu superior oferece o suporte necessário para realização do trabalho?		
19	Seu chefe te incentiva a aprender e impulsionar sua carreira?		
FUNÇÕES DESEMPENHADAS		SIM	NÃO
20	Você está satisfeito com as funções desempenhadas no seu dia a dia?		
21	Em um contexto geral, você enxerga valor nas suas atividades para o sucesso do negócio?		
22	Você entende a importância das suas atividades para os objetivos da organização?		
23	Você se sente sobrecarregado com as suas atividades?		
24	Nos últimos 03 meses houve algum momento que você sentiu que não tinha tempo suficiente para fazer suas funções?		
25	Você sente falta de ter autonomia para executar as suas tarefas?		
26	Você se sente desafiado no trabalho?		

PLANO DE CARREIRA		SIM	NÃO
27	Você tem interesse em ocupar outros cargo dentro da organização?		
28	Você enxerga seu crescimento dentro da empresa?		
29	O plano de carreira para a sua posição é claro?		
30	Você entende quais são as entregas necessárias para alcançar novas posições?		
AMBIENTE E FERRAMENTAS PARA O TRABALHO		SIM	NÃO
31	O ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades?		
32	Você possui acesso a todas as ferramentas físicas e digitais para desempenhar as suas funções?		
33	O ambiente de trabalho possibilita a concentração necessária para desempenhar as suas funções?		
34	Na sua opinião, existem melhorias ergonômicas para serem feitas?		
SALÁRIOS E BENEFÍCIOS		SIM	NÃO
35	Você está satisfeito com a sua remuneração?		
36	Você acha que o seu salário é justo para as atividades que você desempenha?		
37	Existe algum benefício que você sente falta de receber?		
38	As formas de bonificações e recompensas fazem sentido para você?		
SATISFAÇÃO		SIM	NÃO
39	Qual a probabilidade de você indicar a empresa para um amigo?		
40	Você se sente feliz na empresa?		
41	Trabalhar aqui é motivo de orgulho para você?		
42	Você se sente realizado profissionalmente?		

AÇÕES E CONDUTAS PARA COMBATER O ABSENTEÍSMO

1. Investir no bom clima organizacional

Querer que os funcionários sejam produtivos é um desejo bem complicado quando o clima da empresa não é nada saudável para os colaboradores. Se o seu foco é reter talentos e reduzir o absenteísmo, sem um ambiente favorável você estará diante de uma tarefa impossível.

A gestão de pessoas é muito importante para que os funcionários se sintam bem onde trabalham, livres das dificuldades de relacionamento. Muitos deles passam a faltar frequentemente somente para escapar dos conflitos em um ambiente desagradável.

É necessário buscar facilitar o clima organizacional criando uma atmosfera que motiva as equipes em busca dos melhores resultados.

2. Conhecer os porquês

Em continuidade com a primeira dica, será essencial descobrir quais são os reais motivos que causam as ausências frequentes.

Toda análise em busca dos motivos claros é importante, considerando as melhores práticas de gestão. Por isso, devemos investir em focar na compreensão do quadro geral, criando um verdadeiro plano de ação contra o absenteísmo.

Começaremos apurando números e outras informações quanto ao número de funcionários, produtividade por equipe e distribuição por setor. Nesse estudo, vamos estar atento à existência de um padrão nas causas das ausências.

Por sua vez, as ações corretivas deverão seguir um plano com metas claras, assim como estratégias de combate ao índice. Não deixaremos para trás nem mesmo os problemas mais simples.

3. Estimular a prática de exercícios laborais

O estresse, a irritabilidade e a desmotivação podem ser causados pela falta de exercícios. Acredite, esse quesito pode ser um grande influenciador dos números de absenteísmo.

A melhor forma de encarar esse desafio é oferecendo exercícios laborais uma vez por semana aos funcionários. Não se trata de imergi-los em uma rotina radical de atividades físicas, mas se livrar do peso estressante e evitar problemas como bursite e tendinite.

4. Estimular a alimentação saudável

Muitos profissionais de Recursos Humanos ignoram a importância da alimentação, como se esse não fosse um assunto de extrema importância para a produtividade. Não se trabalha com pessoas da mesma forma que com computadores.

É preciso entender que os funcionários são movidos por uma energia diretamente ligada a boa alimentação. Portanto, por que não investir nesse aspecto?

A alimentação desregrada causa problemas de saúde que, em algum momento, vão afastar o profissional do ambiente de trabalho. É somente uma questão de tempo.

Sendo assim, focamos na refeição local, investimos em um cardápio mais amplo, com opções saudáveis. Apostamos em ações, como palestras e vídeos que estimulem os colaboradores a entenderem a importância da dieta balanceada.

5. Criar políticas para reconhecer os profissionais

Jamais poderíamos deixar de falar sobre a falta de reconhecimento, pois esse é mais um dos grandes causadores da pouca motivação. Funcionários desmotivados produzem menos e com qualidade reduzida, abrindo caminho para o absenteísmo.

Um bom gestor é aquele que sabe reconhecer as pessoas quando elas conquistam algo, independentemente do tamanho da realização. Quando esse retorno não chega, a resposta que se recebe não será nada positiva e poderá se refletir na ausência cada vez mais alarmante do funcionário.

Por isso, é necessário implantar ações para deixar a equipe motivada. Criar uma política de reconhecimento alinhada com a visão da empresa e o valor que cada colaborador tem.

6. Acreditamos no poder do feedback

Por fim, a constância do feedback é um ponto que merece destaque nesse caso. Afinal de contas, não existe melhor maneira para mensurar o desenvolvimento individual e agir em cima dos pontos negativos.

É o retorno constante da parte dos funcionários que vai mostrar para o colaborador o quanto a empresa se importa em ouvi-lo para melhorar. Por isso, não deixamos essa prática de lado. Somos um bom ouvinte.

Uma boa ideia nesse sentido é a aplicação de pesquisas de clima organizacional. Por meio delas, você poderá saber quais são os maiores gargalos no setor pessoal, pela visão dos próprios colaboradores.

É a eficiência na gestão de pessoas que pode trazer uma transformação na cultura do instituto, levando aos resultados positivos.

BENEFÍCIOS

O Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública – IBEMESP, garante todos os benefícios previstos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, por liberalidade, concede benefícios de acordo com o previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente.

DESLIGAMENTOS

O desligamento tem o objetivo de cancelar de vínculo contratual com o funcionário e poderá ocorrer por decisão do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública – IBEMESP, ou por solicitação do colaborador. Independentemente da razão pela qual ocorreu o desligamento,

todos os funcionários desligados deverão realizar a entrevista de desligamento.

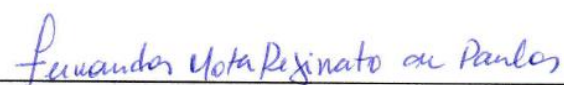
CONSIDERAÇÕES FINAIS

O procedimento acima deverá ser observado na íntegra por todos os colaboradores envolvidos no processo. O não cumprimento será avaliado pelo Instituto e estará sujeito às punições cabíveis. A área de Gestão de Pessoas compete zelar pelo cumprimento, revisão, melhorias e atualização deste documento, se necessário.

Por tratar-se de um Regulamento interno, o Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública – IBEMESP, assegura-se do direito de alterar, substituir, cancelar ou revogar o presente instrumento unilateralmente, sem a necessidade de prévia comunicação aos funcionários, respeitando os limites estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), vigentes e após aprovação nas instâncias da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração do Instituto Brasileiro de Ensino, Esporte, Medicina e Saúde Pública – IBEMESP.

O presente regulamento de Recursos Humanos, seleção e contratação de pessoal, descrição de cargos, salários e benefícios entra em vigência na data de sua assinatura.

Barueri, 12 de agosto de 2024.



Fernanda Mota Reginato de Paula
Presidente