



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

“Orgulho em ser Cruz Azul”

A **CRUZ AZUL DE SÃO PAULO**, objetiva atrair, desenvolver e reter pessoas motivadas e identificadas com sua missão, visão e valores, de forma a torná-las fonte inesgotável de excelência do desempenho da nossa Instituição e contribuir para a melhoria de nossa sociedade, através da plena utilização de seu potencial.

A **Política de Gestão de Pessoas** da **Cruz Azul de São Paulo**, objetiva garantir o atendimento das necessidades de desenvolvimento de seus colaboradores, no intuito de melhorar sua qualidade de vida, buscando compatibilizar as necessidades individuais com as organizacionais, procurando criar oportunidades e oferecer condições para que cada um demonstre seu potencial. Nas relações sociais, valorizamos a integração dos colaboradores, a humanização do ambiente de trabalho, as ações voltadas à qualidade de vida, a cidadania e a responsabilidade social.

Aqui você poderá conhecer um pouco mais sobre nossa história, valores e iniciativas relacionadas ao cuidado e desenvolvimento de nossas pessoas.

Se houver interesse em integrar o nosso time, você poderá inscrever seu currículo em nosso banco de dados para futuras oportunidades.

Faça parte da equipe Cruz Azul.



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

Recrutamento & Seleção

- Priorização da Seleção Interna
- Programa de Estágio
- Programa Trainee
- Programa Aprendiz
- Contratação de PNEs

Integração de Novos Colaboradores

- Manual de Integração

Treinamento e Desenvolvimento

Avaliação de Desempenho e Potencial

- Manual de Avaliação de Desempenho e Competências

Carreira e Sucessão

- Manual de Plano de Carreira e Sucessões

Cargos & Salários - Remuneração

Benefícios

Programas de Incentivo e Reconhecimento

Clima Organizacional

Qualidade de Vida

Segurança e Medicina do Trabalho

Atuação Social

Processos Demissionais



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – R&S

O nosso enfoque é o de adotar critérios de seleção adequados para garantir a qualidade da mão de obra da **Cruz Azul**, priorizando o aproveitamento de pessoas qualificadas, éticas e motivadas.

Se você é competente em sua área de atuação, tem boa formação acadêmica, espírito de equipe e deseja ingressar em uma Instituição diferenciada em gestão de pessoas, entre em contato conosco.

- **Priorização da Seleção Interna**

O processo de **R&S** tem como premissa básica o aproveitamento interno de talentos. Através da consulta a um banco de dados atualizado – Sistema de Informações Gerenciais, são analisados os candidatos que possuem as competências necessárias para o cargo, e é efetuada a divulgação interna através dos meios disponíveis na Instituição.

- **Programa de Estágio**

O Programa de Estágio pretende estimular o desenvolvimento profissional de jovens universitários, proporcionando-lhes a aquisição de novos conhecimentos através de experiências práticas, apoiando-os para que se tornem profissionais qualificados e diferenciados.

É um importante programa de desenvolvimento de futuros talentos, pois tem como objetivo preparar novos profissionais para responder aos desafios atuais e futuros da Instituição.

Prova disso, é a significativa parcela do quadro atual de colaboradores da **Cruz Azul de São Paulo** que ingressaram como estagiários.

- **Programa Trainee**

Uma oportunidade ímpar de entrada no mercado de trabalho para recém-formados em cursos técnicos e/ou superiores: enfermagem, farmácia, nutrição, entre outros, foi possibilitada com a implementação do Programa Trainee, objetivando um novo enfoque na formação continuada para esses profissionais.

- **Programa Aprendiz**

O programa Jovem Aprendiz é um projeto do Governo Federal para incentivar empresas a desenvolverem programas de aprendizagem para jovens e adolescentes, entre 14 a 24 anos. O objetivo é estimular o emprego entre os jovens, principalmente aqueles que nunca tiveram trabalho.

- **Contratação de Pessoas com Necessidades Especiais**

Em conformidade com a legislação vigente, a **Cruz Azul** possui em seu quadro de colaboradores, pessoas portadoras de necessidades Especiais (PNEs).



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

Acesse o nosso site: www.cruzazulsp.com.br, e link na interatividade "Trabalhe Conosco", cadastrando-se.

ESTRUTURA DE RECURSOS HUMANOS

Anualmente é aprovada em reunião do Conselho de Administração, a Estrutura Funcional de colaboradores necessária para o desenvolvimento das atividades da **Cruz Azul de São Paulo**, no período.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

O processo de integração de novos colaboradores é instrumento de fundamental importância na gestão de pessoas, pois o novo contratado deve inteirar de seus direitos e deveres, conhecer a história da **Cruz Azul**, sua organização e estruturação, sua política de gestão da qualidade, e somente após, integrar-se à sua nova equipe de trabalho.

- Programa de Integração Multidisciplinar.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

As ações do **Treinamento e Desenvolvimento** buscam atender às necessidades de capacitação e de desenvolvimento profissional de nossos colaboradores, objetivando estarem aptos e atualizados em suas funções, com o espírito de encantar o cliente com a qualidade dos serviços prestados, com atendimento humanizado e mantendo vivos a cultura e os ideais da **Cruz Azul de São Paulo**.

Tais políticas buscam também promover:

- Segurança e alto desempenho da Instituição;
- Desenvolvimento técnico, comportamental e ético dos colaboradores;
- Maior qualidade de serviços prestados;
- Trabalho em equipe;
- Melhoria contínua.

Além de treinamentos técnicos e obrigatórios, são ministrados programas de treinamento comportamentais, com foco em:

- Motivação;
- Atendimento ao cliente;
- Formação e desenvolvimento de lideranças.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E POTENCIAL

O estabelecimento do processo de avaliação de Desempenho e Potencial, como instrumento de melhoria dos resultados, tem como principais objetivos:

- Comparar as competências do ocupante do cargo, com as exigidas e/ou identificadas, rever as atividades do cargo;



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

- Discutir o desempenho com o colaborador, com a finalidade de aperfeiçoá-lo, criando um clima de diálogo – feedback;
- Eliminar maus entendimentos, ansiedades e incertezas;
- Estabelecer objetivos aos colaboradores;
- Subsidiar ações de treinamento e desenvolvimento;
- Planejar carreira.

CARREIRA E SUCESSÃO

O Plano de Carreira da **Cruz Azul de São Paulo** tem como um de seus principais objetivos o de orientar a trajetória de seus colaboradores em suas carreiras profissionais, propiciando sua ascensão na Instituição.

Atender as necessidades internas de preenchimento de vagas, encorajando os colaboradores na busca de suas capacidades potenciais, visando maior competência técnica e níveis elevados de qualidade e produtividade.

CARGOS & SALÁRIOS - REMUNERAÇÃO

A política salarial da **Cruz Azul de São Paulo**, em consonância com o orçamento do exercício, busca adequar-se às necessidades e às práticas de mercado, à legislação vigente e ao estabelecido em convenções coletivas, com os Sindicatos que representam as diferentes categorias de colaboradores.

Com enfoque em:

- Atrair e reter os talentos;
- Garantir a satisfação e o bem-estar dos colaboradores e seus familiares;
- Elevar a qualidade e a produtividade;
- Garantir critérios definidos e visão de oportunidades;
- Reconhecer desempenhos diferenciados.

BENEFÍCIOS

A **Cruz Azul de São Paulo** oferece uma gama variada de benefícios e serviços aos seus colaboradores e familiares, visando seu bem-estar e melhores condições de trabalho.

Existe uma preocupação constante em avaliar a qualidade dos benefícios oferecidos, sempre que se faz necessário.

- Assistência Médica subsidiada
- Cartão Alimentação
- Restaurante e Refeitório
- Seguro de Vida em Grupo
- Vale Transporte Integrado
- Auxílio Creche
- AFCRAZ – Associação dos Funcionários



CRUZ AZUL
Saúde e Educação

CRUZ AZUL DE SÃO PAULO

- Bolsa de Estudo – *Colégio da Polícia Militar*
- Empréstimo Consignado em Folha de Pagamento
- SESC
- *Bolsa de Estudo – Colégio Polícia Militar*
- Voluntariado
- Campanhas do Agasalho, Dia das Crianças e Natal Feliz.

PROCESSOS DEMISSIONAIS

Promover o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador, na medida em que suas falhas sejam apontadas e ele tenha a possibilidade de, ao conhecê-las, aperfeiçoar-se será sempre nossa prioridade.

As demissões devem ocorrer apenas nos casos em que a redução de quadro seja necessária, ou nos casos em que todas as tentativas do superior imediato em orientar, treinar ou desenvolver o colaborador tenham se mostrado infrutíferas.

Caso não seja possível evitar a demissão, humanizar o processo da notificação do desligamento é papel fundamental do Gestor imediato.

Os colaboradores demissionários preenchem um questionário de desligamento (entrevista), através do qual poderão apontar eventuais aspectos negativos e cujos dados servirão como ferramentas de gestão, complementando os já obtidos através das Pesquisas de Clima.