



**SEGEAM - SUSTENTABILIDADE, EMPREENDEDORISMO E  
GESTÃO EM SAÚDE DO AMAZONAS  
POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**



Setor: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Elaboração: 09/10/2023	
Responsável: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Revisão: 10/05/2024	
	Data da Próx. Revisão: 10/05/2025	
Área de atuação: Gestão de Pessoas	Versão: 02	DOC.PGP.COMP.006

## SUMÁRIO

GLOSSÁRIO.....	3
1. FINALIDADE .....	4
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	4
3. DIRETRIZES .....	5
4. RESPONSABILIDADES.....	5
5. AUDITORIA.....	6
6. REVISÕES.....	6



Setor: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Elaboração: 09/10/2023	
Responsável: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Revisão: 10/05/2024	
	Data da Próx. Revisão: 10/05/2025	
Área de atuação: Gestão de Pessoas	Versão: 02	DOC.PGP.COMP.006

## GLOSSÁRIO

**Clima organizacional** - compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos colaboradores de determinada instituição.

**Gestão de Pessoas** - é a área responsável por administrar o capital humano das organizações.

**Governança** - estrutura com práticas, regras e processos que regem a instituição para que ela alcance os seus objetivos e seus negócios sejam bem sucedidos.

**Legislação vigente** – coleção de leis validas que estabelece condutas e ações aceitáveis ou recusáveis de um indivíduo, instituição, entre outros.

**Programa de Integridade** - conjunto de procedimentos interno de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes.

**Política de Pessoal** - documentação que descreve as responsabilidades e comportamentos esperados dos profissionais e da instituição.

**Desenvolvimento Profissional** - conjunto de ações planejadas visando o crescimento profissional do indivíduo, considerando principalmente o aspecto comportamental.

**Qualidade de Vida** – está relacionada à saúde, satisfação, bem-estar, produtividade no ambiente de trabalho.



Setor: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Elaboração: 09/10/2023	
Responsável: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Revisão: 10/05/2024	
	Data da Próx. Revisão: 10/05/2025	
Área de atuação: Gestão de Pessoas	Versão: 02	DOC.PGP.COMP.006

## 1. FINALIDADE

Este documento tem por finalidade estabelecer as diretrizes, normas e procedimentos referentes a política de Gestão de Pessoas da Associação SEGEAM. O conjunto de padrões somará para o desempenho de colaboradores, para a ampliação de suas competências, somando com um clima organizacional vigoroso e a cessão de segurança, transparência e respeito aos envolvidos. A abrangência se aplica a todos os colaboradores e gestores da Associação SEGEAM e partes interessadas.

Os pilares da Política de Gestão de Pessoas são embasados nos valores da Associação SEGEAM:

Responsabilidade Social e Ambiental, Inovação Tecnológica, Sustentabilidade, Desenvolvimento de Pessoas, Engajamento, Trabalho em Equipe, Integridade, Autonomia e Ética.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente política encontra alicerce na legislação vigente, bem como em referências, conceitos e estudos na área de gestão de pessoas:

*“A busca do desenvolvimento mútuo e continuado entre organizações e pessoas é, sem dúvida, um dos aspectos mais importantes da moderna gestão de pessoas (GP). A legitimidade da área está fortemente vinculada à capacidade de desenvolver pessoas – a única forma de ultrapassar os obstáculos que se colocam para o futuro das organizações e torná-las permanentemente atualizadas e viáveis. Mas os processos de capacitação e desenvolvimento das pessoas envolvem questões complexas como preparação de lideranças, introdução do coaching e mentoring, educação corporativa continuada, gestão do conhecimento, aquisição de novos talentos e aprendizado organizacional.”*

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 4ªed. Manole, 2014.



Setor: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Elaboração: 09/10/2023	
Responsável: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Revisão: 10/05/2024	
	Data da Próx. Revisão: 10/05/2025	
Área de atuação: Gestão de Pessoas	Versão: 02	DOC.PGP.COMP.006

Decreto Lei 5.452/43; Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Política de Integridade da Associação SEGEAM.

### **3. DIRETRIZES**

As principais diretrizes da gestão de pessoas da Associação SEGEAM:

I - Garantir a qualidade nos processos de recrutamento e seleção, identificando talentos e assegurando os perfis comportamentais e técnicos necessários para o cargo;

II - Promover relações trabalhistas sustentáveis, com base no respeito, na ética e na transparência;

III – Fomentar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores nos processos institucionais;

IV – Desenvolver as lideranças de forma contínua e direcionada para estratégias do negócio;

V – Proporcionar a gestão das informações pessoais e profissionais assegurando a confidencialidade;

VI – Incentivar a responsabilidade social, a ética e o respeito a diversidade através de ações e projetos institucionais;

VII – Priorizar e promover a saúde e bem estar dos colaboradores e a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;

VIII – Disseminar a cultura de integridade, sustentabilidade e compliance, fortalecendo as políticas e normas institucionais;

IX – Promover ações e projetos que visem a retenção de talentos;

X – Desenvolver ações de reconhecimento dos colaboradores;

XI – Promover e fortalecer a Cultura Organizacional da Associação SEGEAM.

### **4. RESPONSABILIDADES**

Compete ao Comitê Compliance aprovar as políticas da Associação SEGEAM e a Presidência Executiva validar.



Setor: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Elaboração: 09/10/2023	
Responsável: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas	Data de Revisão: 10/05/2024	
	Data da Próx. Revisão: 10/05/2025	
Área de atuação: Gestão de Pessoas	Versão: 02	DOC.PGP.COMP.006

Compete à Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas estudar, construir, implementar e disseminar essa política.

Avaliar a política por meio das análises diretivas relacionadas a administração de pessoal, benefícios, plano de cargos, carreiras e salários, desenvolvimento profissional, relações interpessoais, comunicação eficaz, avaliação de desempenho, qualidade de vida e cultura organizacional.

## **5. AUDITORIA**

A auditoria dar-se-á através das amostras coletadas para garantir o fluxo dos processos, análise do resultado de indicadores, turnover e absenteísmo, avaliação de desempenho e apresentação de ciclos de melhorias.

## **6. REVISÕES**

Esta Política deve ser revisada a cada dois anos e, atualizada sempre que necessário considerando alterações na legislação ou no planejamento estratégico da Associação SEGEAM, ou ainda, a critério da Presidência Executiva.