

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE FEEDBACK	SPCC/HCPG.POL.DRH-005
UNIDADE: HCP GESTÃO		

1. APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta regras para orientação e realização de feedback a ser aplicada as Unidades da SPCC/HCP Gestão.

2. OBJETIVOS

A Política de Feedback da SPCC/HCP Gestão tem como finalidade fortalecer uma cultura de desenvolvimento contínuo, reconhecimento e comunicação eficaz, contribuindo para o crescimento profissional dos colaboradores e para a excelência organizacional.

O feedback poderá ocorrer de forma positiva, com foco no reconhecimento de boas práticas e resultados alcançados, ou de forma construtiva e corretiva, visando orientar melhorias, ajustes de conduta e aperfeiçoamento do desempenho profissional. Também poderá ser utilizado como ferramenta de reconhecimento associada à identificação de oportunidades de evolução, promovendo direcionamento claro sobre as mudanças e expectativas relacionadas à jornada de trabalho do colaborador.

O processo de dar e receber feedback constitui uma importante ferramenta de gestão, favorecendo o aprendizado contínuo, o fortalecimento das relações profissionais, o desenvolvimento de competências e a melhoria do desempenho individual e organizacional, alinhados aos objetivos institucionais da SPCC/HCP Gestão.

3. SIGLAS

- **Feedback** – Prática de retroalimentação para a melhoria do desempenho do profissional;
- **Onboarding** – Processo de integração de novos colaboradores.

4. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da SPCC/HCP GESTÃO e de suas unidades, independentemente da data de admissão ou do nível hierárquico, abrangendo

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 1 de 6

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE FEEDBACK	SPCC/HCPG.POL.DRH-005
UNIDADE: HCP GESTÃO		

cargos de nível superior, médio, técnico e operacional. Para os colaboradores em período de experiência (primeiros 90 dias de contrato), esta Política não se aplica, uma vez que o feedback está contemplado no processo de Avaliação do Período de Experiência. Após a efetivação, o colaborador passa a integrar o ciclo regular de feedbacks, conforme diretrizes estabelecidas neste documento.

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

5.1 Frequência de Feedback:

O processo de feedback da SPCC/HCP Gestão será conduzido de forma contínua, estruturada e sistemática, por meio de reuniões individuais e acompanhamentos periódicos entre liderança e colaborador, com o objetivo de promover alinhamento de expectativas, desenvolvimento profissional e melhoria contínua do desempenho.

A primeira avaliação formal ocorrerá ao término do período de experiência de 90 (noventa) dias, contemplando aspectos relacionados à adaptação, desempenho inicial, integração à equipe e aderência às diretrizes institucionais. Após esse período, os feedbacks formais serão realizados semestralmente, considerando a evolução das competências, o alcance de resultados, o desempenho funcional e o alinhamento às metas e valores organizacionais.

Durante todo o ciclo avaliativo, a análise de desempenho deverá observar as competências, habilidades, responsabilidades e atribuições descritas na Política de Cargos e Competências, assegurando coerência entre as entregas apresentadas pelo colaborador e as exigências inerentes à função exercida.

5.2 Formato de Feedback:

O formulário de avaliação de feedback será disponibilizado por meio do Sistema Sólides, através da plataforma <https://sistema.rhgestor.com.br/>, e aplicado durante reunião individual formal entre gestor e colaborador. O processo terá como finalidade fornecer feedback estruturado, objetivo e direcionado ao desenvolvimento profissional, contemplando análise

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 2 de 6

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE FEEDBACK	SPCC/HCPG.POL.DRH-005
UNIDADE: HCP GESTÃO		

do desempenho, reconhecimento de resultados, identificação de pontos fortes e definição de oportunidades de melhoria. A condução do feedback deverá observar critérios técnicos e alinhamento às competências e atribuições previstas na Descrição de Cargos e Competências, promovendo clareza, desenvolvimento contínuo e fortalecimento da cultura de alta performance institucional.

6. DESENVOLVIMENTO DO COLABORADOR

O processo de feedback deverá ser conduzido com base em comportamentos observáveis, competências demonstradas e resultados mensuráveis, garantindo objetividade, imparcialidade e transparência em todas as avaliações realizadas.

As devolutivas deverão ocorrer de forma ética, respeitosa e profissional, com foco no desempenho, nas entregas e nas competências relacionadas ao exercício da função, sendo vedados julgamentos de natureza pessoal ou quaisquer condutas que possam gerar constrangimento ao colaborador.

A prática de feedback tem como finalidade fortalecer a cultura de desenvolvimento contínuo, incentivar o aprimoramento profissional, promover o alinhamento de expectativas entre liderança e equipe e contribuir para a melhoria contínua do desempenho individual e organizacional.

7. RESPONSABILIDADES

7.1 Responsabilidade do Gestor

- Conhecer e aplicar a Política de Feedback, realizando entrevistas periódicas com os colaboradores, ou sempre que necessário, com objetivo de orientar, desenvolver e corrigir desvios, assegurando intervalo máximo de seis meses entre os feedbacks formais.

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 3 de 6

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE FEEDBACK	SPCC/HCPG.POL.DRH-005
UNIDADE: HCP GESTÃO		

7.2 Responsabilidade do Recursos Humanos da Unidade

- Disseminar com os gestores as regras de aplicação;
- Encorajar os colaboradores a participar ativamente no processo de Feedback, compartilhando suas perspectivas, metas de desenvolvimento sobre o ambiente de trabalho; Esclarecer dúvidas dos funcionários da unidade;
- Oferecer capacitação e esclarecimento aos gestores nas dúvidas da condução;
- Consultar o RH do corporativo para tirar dúvidas e pedir orientações.

7.3 Responsabilidade do Recursos Humanos SPCC/HCP GESTÃO

- Disponibilizar e manter atualizada a Política de Feedback para todas as unidades da SPCC/HCP GESTÃO;
- Disponibilizar os formulários e instrumentos de avaliação aplicáveis ao processo de feedback;
- Realizar revisão anual da política, assegurando atualização e conformidade institucional;
- Submeter eventuais alterações da política à análise da assessoria jurídica trabalhista;
- Orientar as unidades quanto à correta aplicação das diretrizes estabelecidas nesta política;
- Promover treinamentos e ações de capacitação relacionados à prática de feedback;
- Implementar mecanismos de monitoramento e acompanhamento das ações decorrentes do processo de feedback, avaliando sua efetividade e evolução contínua.

8. QUALIDADE DO FEEDBACK

Para assegurar uma prática eficaz de feedback, o gestor deve atentar-se às seguintes diretrizes:

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 4 de 6

UNIDADE: HCP GESTÃO

8.1 Metas Claras

- Estabelecer, em conjunto com a equipe, metas claras, objetivas, mensuráveis e alcançáveis, compatíveis com os recursos disponíveis, condições operacionais e prazos definidos;
- Alinhar as expectativas de desempenho aos objetivos estratégicos da instituição, assegurando coerência entre as entregas individuais, o desenvolvimento das equipes e os resultados organizacionais.

8.2 Clareza e Transparência

- Assegurar que as mensagens sejam claras e compreensíveis, evitando dúvidas e ambiguidades;
- Utilizar exemplos e evidências concretas para ilustrar comportamentos ou resultados observados, reforçando a credibilidade da avaliação.

8.2 Feedback Construtivo e Orientado ao Crescimento

- Fornecer feedback de forma objetiva, equilibrada e construtiva, reconhecendo conquistas, pontos fortes e oportunidades de melhoria;
- Oferecer orientações práticas, apoio e sugestões de desenvolvimento, visando ao aprimoramento contínuo do desempenho e das competências do colaborador.

8.4. Cultura de Feedback Contínuo

- Promover feedbacks contínuos ao longo do ciclo de trabalho, não se restringindo apenas às avaliações formais de desempenho;
- Estimular o reconhecimento imediato de bons resultados e realizar orientações corretivas de forma oportuna, respeitosa e construtiva.

8.5 Criação de um Ambiente de Confiança e Segurança Psicológica

- Cultivar um ambiente de diálogo aberto, no qual todos se sintam confortáveis para receber e oferecer feedback;
- Estimular uma cultura de aprendizado contínuo, que valorize a evolução e o aprimoramento das competências profissionais.

8.7 Avaliação Justa e Imparcial

- Conduzir a avaliação de desempenho de forma ética, justa e baseada em critérios objetivos, considerando dados e evidências observáveis.

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 5 de 6

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE FEEDBACK	SPCC/HCPG.POL.DRH-005
UNIDADE: HCP GESTÃO		

- Evitar vieses e julgamentos pessoais, ouvindo ativamente o colaborador sobre suas percepções e contribuições.
- Valorizar o processo de escuta como parte essencial da construção de uma relação de confiança e transparência entre gestor e equipe.

8.8 Acompanhamento e Melhoria Contínua

- Estabelecer plano de acompanhamento para monitorar o progresso após o feedback.
- Oferecer suporte e orientação para superar desafios e fortalecer o desenvolvimento.
- Revisar periodicamente os resultados e ajustar estratégias conforme necessário.
- Reforçar a cultura de mérito e valorização do desempenho.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta política contempla as ações voltadas ao desenvolvimento e aprimoramento das competências e habilidades dos colaboradores, assegurando que cada profissional se sinta orientado, apoiado e valorizado em sua atuação, fortalecendo a satisfação, o engajamento e a qualidade do ambiente de trabalho. O cumprimento das diretrizes e normas estabelecidas neste documento constitui referência para a padronização das práticas adotadas pela SPCC/HCP Gestão, sendo responsabilidade de todos os colaboradores conhecer, observar e aplicar as disposições aqui definidas.

Elaborador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Aprovador:	ISABELA COUTINHO			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/05/2026	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/05/2029	Data de Validade: 06/05/2029	Página: 6 de 6